2005-2006

Annual Report

Labour and Employment Board

Rapport annuel

Commission du travail et de l'emploi

New Nouveau Brunswick
CANADA

Report covering the fiscal year
April 1, 2005 – March 31, 2006

Published by:

Labour and Employment Board
Fredericton City Centre
435 King Street, Suite 200
Fredericton, New Brunswick
E3B 1E5
Canada

October 2006

Cover:

Communications New Brunswick

Printing and Bindings:

Printing Services, Supply and Services

ISBN 1-55396-704-6

ISSN 1206-2715

Printed in New Brunswick

Le rapport couvre l'année financière s'échelonnant du
1 avril 2005 au 31 mars 2006

Publié par:

Commission du travail et de l'emploi
Édifice Centre-ville
435, rue King, Pièce 200
Fredericton, Nouveau-Brunswick
E3B 1E5
Canada

Octobre 2006

Couverture:

Communications Nouveau-Brunswick

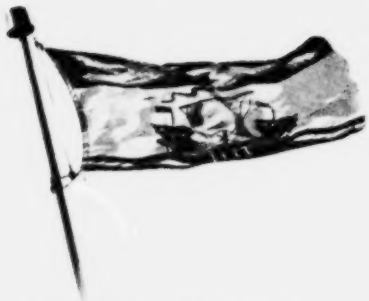
Imprimerie et reliure:

Services d'imprimerie, Approvisionnement et Services

ISBN 1-55396-704-6

ISSN 1206-2715

Imprimé au Nouveau-Brunswick



2005-2006

Annual Report

Labour and Employment Board

Rapport annuel

Commission du travail et de l'emploi

New Nouveau Brunswick
CANADA

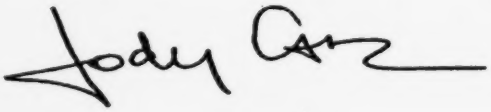
2007-01109/

To the Honourable Herménégilde Chiasson
Lieutenant-Governor of the
Province of New Brunswick

May it please Your Honour:

The undersigned respectfully submits the accompanying report on behalf of the Labour and Employment Board from April 1, 2005 to March 31, 2006.

Respectfully submitted,



Jody Carr
Minister of Post-Secondary Education
and Training

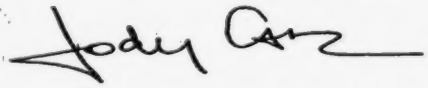
À l'honorable Herménégilde Chiasson
Lieutenant-gouverneur de la
province du Nouveau-Brunswick

Plaise à Votre Honneur:

Au nom de la Commission du travail et de l'emploi, le soussigné soumet respectueusement le présent rapport pour la période allant du 1 avril 2005 au 31 mars 2006.

Veuillez agréer, Votre Honneur, l'assurance de ma haute considération.

Le ministre de l'Éducation postsecondaire et de la Formation



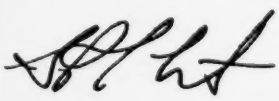
Jody Carr

To the Honourable Jody Carr
Minister of Post-Secondary Education
and Training

Sir:

I have the honour to submit the Eleventh Annual Report of the Labour and Employment Board for the period of April 1, 2005 to March 31, 2006 as required by Section 14 of the Labour and Employment Board Act, Chapter L-0.01, R.S.N.B.

Respectfully submitted,



George P.L. Filliter
Chairperson

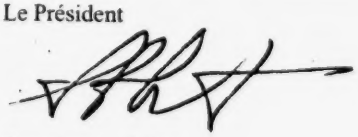
À l'honorable Jody Carr
Ministre de l'Éducation postsecondaire et de la Formation

Monsieur le Ministre:

J'ai l'honneur de vous soumettre le onzième rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi pour la période du 1 avril 2005 au 31 mars 2006, conformément à l'article 14 de la Loi sur la Commission du travail et de l'emploi, chapitre L-0.01, L.R.N.-B.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Le Président



George P.L. Filliter

TABLE OF CONTENTS

I. Introduction 5

II. Mission Statement 8

III. Message from the Chairperson. 9

IV. Composition of the Board..... 11

V. Organizational Chart 12

VI. Administration and Budget 13

VII. Summary of Sample Cases.....17

VIII. Judicial Review.....32

IX. Summary Tables of Matters dealt with, by statute..... 37

TABLE DES MATIÈRES

I. Introduction..... 5

II. Énoncé de mission 8

III. Message du président..... 9

IV. Composition de la Commission 11

V. Organigramme 12

VI. Administration et Budget ... 13

VII. Sommaires d'exemples de causes 17

VIII. Révisions judiciaires 32

IX. Tableaux récapitulatifs de toutes causes traitées, par loi 37

I

INTRODUCTION

The following general comments are intended to provide the reader an understanding of the role and responsibilities of the Labour and Employment Board.

This Board was created through the proclamation of the *Labour and Employment Board Act*, Chapter L-0.01, R.S.N.B. in November 1994. It represents the merger of four (4) former Tribunals, each of which was responsible for the administration of a specific Act. Consequently, the Labour and Employment Board performs the duties and functions required under the *Industrial Relations Act*; the *Public Service Labour Relations Act*; the *Employment Standards Act* and the *Pension Benefits Act*, and since 1996, may act as a Board of Inquiry under the *Human Rights Act*. Additionally, as of December 2001, the *Labour and Employment Board Act* was amended to include responsibility for the administration of the *Fisheries Bargaining Act*.

The current membership of the Labour and Employment Board consists of a full-time chairperson; eight (8) part-time vice-chairpersons; and sixteen (16) members equally representative of employees and employers. To determine the various applications/complaints filed under the above statutes, the Board conducts numerous formal hearings at its offices in Fredericton as well as other centers throughout the province. At the discretion of the chairperson, these hearings are conducted either by the chairperson or a vice-chairperson sitting alone, or by a panel of three persons consisting of the chairperson or a vice-chairperson along with one member representative of employees and one member representative of employers.

The *Industrial Relations Act* sets out the right of an employee in the private sector to become a member of a trade union and to participate in its legal activities without fear of retaliation from an employer. The Board has the power to certify a trade union as the exclusive bargaining agent for a defined group of employees of a particular employer and may order a representation vote among the employees to determine whether a majority wish to be represented by the trade union. Following certification, both the trade union and the employer have a legal responsibility to meet and to begin bargaining in good faith for the conclusion of a collective agreement which sets out the terms and conditions of employment for that defined group of employees for a specified period of time.

I

INTRODUCTION

Les observations générales qui suivent ont pour but de permettre au lecteur de comprendre le rôle et les responsabilités de la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a été créée lors de l'entrée en vigueur de la *Loi sur la Commission du travail et de l'emploi*, chapitre L-0.01, L.R.N.-B., en novembre 1994. Elle est le résultat de la fusion de quatre anciens tribunaux qui avaient chacun la responsabilité d'appliquer une loi en particulier. Par conséquent, la Commission du travail et de l'emploi s'acquitte des tâches et des fonctions que lui confèrent la *Loi sur les relations industrielles*, la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, la *Loi sur les normes d'emploi* et la *Loi sur les prestations de pension;* en outre, depuis 1996, elle peut agir comme commission d'enquête en application de la *Loi sur les droits de la personne*. De plus, la *Loi sur la Commission du travail et de l'emploi* a été modifiée en décembre 2001 afin d'ajouter à sa compétence la responsabilité de l'application de la *Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche*.

La Commission se compose actuellement d'un président à temps plein, de 8 vice-présidents à temps partiel et de 16 membres représentant, en nombre égal, les employés et les employeurs. Pour rendre une décision sur les diverses demandes ou plaintes présentées en vertu des lois susmentionnées, la Commission tient de nombreuses auditions formelles dans ses bureaux de Fredericton et dans d'autres centres ailleurs dans la province. À la discrétion du président, ces audiences sont tenues par le président ou un vice-président seul, ou par un comité de trois personnes formé du président ou d'un vice-président avec un membre représentant les employés et un membre représentant les employeurs.

La *Loi sur les relations industrielles* donne le droit à tout salarié du secteur privé de devenir membre d'un syndicat et de participer à ses activités licites sans crainte de représailles de la part d'un employeur. La Commission a le pouvoir d'accréditer un syndicat comme agent négociateur exclusif d'un groupe défini de salariés d'un employeur en particulier et elle peut ordonner qu'un vote de représentation soit tenu parmi les salariés afin de déterminer si la majorité d'entre eux désire être représentée par le syndicat. Après l'accréditation, le syndicat et l'employeur sont tenus par la loi de se rencontrer et d'entreprendre des négociations de bonne foi dans le but de conclure une convention collective qui énonce les conditions de travail du groupe défini de salariés pendant une période déterminée.

Generally, therefore, the Board will entertain applications for: certification or decertification and in either instance, the Board may order a representation vote to determine the wishes of the majority of the employees; the effect of a sale of a business on the relationship between the new employer and the trade union; the determination of work jurisdiction disputes between two trade unions, particularly in the construction industry; complaints of unfair practice where one party alleges another party has acted contrary to the Act, often leading the Board to order the immediate cessation of the violation and the reinstatement of employee(s) to their former position with no loss of wages should the Board determine that a suspension, dismissal and/or layoff is a result of an anti-union sentiment by the employer.

The Board has similar responsibilities under the *Public Service Labour Relations Act* which affects all government employees employed in government departments, schools, hospital corporations and crown corporations. In addition to these functions, the Board oversees and determines, if required, the level of essential services which must be maintained by the employees in a particular bargaining unit in the event of strike action for the health, safety or security of the public. The Board is responsible for the appointments of neutral third parties, such as conciliation officers, to assist the parties in concluding a collective agreement. Excluding crown corporations, there are currently 21 collective agreements affecting over 38,000 employees in the New Brunswick public sector.

The Board has a differing role under the *Employment Standards Act* and the *Pension Benefits Act*. Whereas applications and/or complaints arising under the *Industrial Relations Act* and the *Public Service Labour Relations Act* are filed directly with the Board for processing, inquiry and ultimately, determination, the Board will hear appeals arising from administrative decisions made by the director or the superintendent under the *Employment Standards Act* and the *Pension Benefits Act*, respectively. The Board has the discretion to affirm, vary or substitute the earlier administrative decision. The *Employment Standards Act* provides for minimum standards applicable to employment relationships in the province, such as minimum and overtime wage rates, vacation pay, paid public holiday, maternity leave, child care leave, etc. Similarly, the Labour and Employment Board has jurisdiction to hear appeals by either employees or employers who feel that the Superintendent of Pensions under the *Pension Benefits Act* made an improper decision relating to the administration or supervision of their retirement /pension programs.

En règle générale, la Commission entend donc les demandes d'accréditation et de retrait d'accréditation; dans l'un ou l'autre cas, elle peut ordonner la tenue d'un vote de représentation afin de déterminer la volonté de la majorité des salariés. La Commission peut également déterminer l'effet de la vente d'une entreprise sur la relation entre le nouvel employeur et le syndicat, et trancher les conflits de compétence entre syndicats, en particulier dans l'industrie de la construction. Elle peut enfin entendre les plaintes pour pratique déloyale accusant une partie d'avoir contrevenu à la *Loi*; dans un tel cas, la Commission ordonne fréquemment que cesse sur-le-champ l'infraction et que le salarié soit réintégré à son ancien poste sans perte de salaire si elle détermine qu'une suspension, un congédiement ou un licenciement est motivé par l'attitude antisyndicale de l'employeur.

La *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* confère à la Commission des responsabilités semblables à l'égard de tous les employés du gouvernement qui travaillent pour les ministères, les écoles, les corporations hospitalières et les corporations de la Couronne. En plus des fonctions susmentionnées, la Commission surveille et détermine au besoin le niveau des services essentiels qui doivent être assurés en cas de grève par les salariés d'une unité de négociation, en particulier dans l'intérêt de la santé ou de la sécurité du public. La Commission désigne les tiers impartiaux, comme les conciliateurs, qui aideront les parties à conclure une convention collective. Si on fait exception des corporations de la Couronne, on compte actuellement 21 conventions collectives qui touchent plus de 38 000 employés dans le secteur public du Nouveau-Brunswick.

La Commission joue un rôle différent lorsqu'elle applique la *Loi sur les normes d'emploi* et la *Loi sur les prestations de pension*. En effet, les demandes et les plaintes présentées en vertu de la *Loi sur les relations industrielles* et de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* sont déposées directement auprès de la Commission qui les traite, fait enquête et, finalement, statue; par contre, la Commission entend les appels des décisions administratives qui ont été rendues par le directeur ou le surintendant en application de la *Loi sur les normes d'emploi* ou de la *Loi sur les prestations de pension*, selon le cas. Elle peut à son gré affirmer, modifier ou remplacer une décision administrative antérieure. La *Loi sur les normes d'emploi* fixe les normes minimales qui sont applicables à des liens d'emploi dans la province, comme le salaire minimum et la rémunération du temps supplémentaire, l'indemnité de congés payés, les congés fériés payés, les congés de maternité et les congés pour prendre soin des enfants. De plus, il est du ressort de la Commission du travail et de l'emploi d'entendre les appels des employés et des employeurs qui estiment que le surintendant des pensions a pris une décision douteuse dans l'administration ou la surveillance de leurs régimes de pension, en vertu de la *Loi sur les prestations de pension*.

The *Human Rights Act* is administered by the New Brunswick Human Rights Commission which investigates and conciliates formal complaints of alleged discrimination because of race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status, sexual orientation, sex, social condition, political belief or activity. If a settlement cannot be negotiated, the Human Rights Commission may recommend to the Minister of Training and Employment Development that an independent tribunal, referred to as a Board of Inquiry, be appointed to inquire into the complaint. Since 1996, the Minister may refer such complaints to the Labour and Employment Board for it to act as a Board of Inquiry, hold formal hearings and render a decision.

Each of the statutes for which the Board has jurisdiction provides that all decisions of the Board are final and binding on the parties affected. The Courts have generally held that they should defer to the decisions of administrative boards except where boards exceed their jurisdiction, make a patently unreasonable decision or fail to apply the principles of natural justice or procedural fairness.

La *Loi sur les droits de la personne* est appliquée par la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. Cette dernière enquête sur les plaintes officielles de discrimination fondée sur la race, la couleur, la croyance, l'origine nationale, l'ascendance, le lieu d'origine, l'âge, l'incapacité physique, l'incapacité mentale, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle, le sexe, la condition sociale, les convictions ou activité politiques, et elle en fait la conciliation. S'il est impossible de négocier une entente, la Commission des droits de la personne peut recommander au ministre de la Formation et du Développement de l'emploi de nommer un tribunal indépendant, connu sous le nom de commission d'enquête, pour enquêter sur la plainte. Depuis 1996, le ministre peut référer de telles plaintes à la Commission du travail et de l'emploi, qui doit alors agir à titre de commission d'enquête, tenir des auditions formelles et rendre une décision.

Chacune des lois dont la Commission tire sa compétence édicte que toutes les décisions de la Commission sont finales et exécutoires pour les parties concernées. Les tribunaux statuent généralement qu'ils doivent s'en remettre à la décision d'un tribunal administratif, sauf s'il excède sa compétence, si sa décision est manifestement déraisonnable ou s'il fait défaut de respecter les principes de justice naturelle ou d'impartialité de la procédure.

II

MISSION STATEMENT

The mission of the Board arises out of the six (6) statutes which provide the basis for its jurisdiction:

- ✓ Administer the *Industrial Relations Act,* the *Public Service Labour Relations Act* and the *Fisheries Bargaining Act* by holding formal hearings on the various applications/complaints filed alleging violations of these statutes and rendering written decisions.

- ✓ Administer fairly and impartially the appeal processes in relation to decisions made by the administrators of the *Employment Standards Act* and the *Pension Benefits Act* by holding formal hearings and rendering written decisions.

- ✓ Act as a Board of Inquiry arising from a complaint filed under the *Human Rights Act* when such complaint is referred by the Minister of Training and Employment Development to the Board for determination through a formal hearing process.

- ✓ Enhance collective bargaining and constructive employer-employee relations, reduce conflict and facilitate labour-management cooperation and the fair resolution of disputes.

II

ÉNONCÉ DE MISSION

La mission de la Commission est décrite dans les six lois qui lui confèrent sa compétence :

- ✓ Administrer la *Loi sur les relations industrielles,* la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et *la Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche* en tenant des auditions formelles sur les diverses demandes ou plaintes présentées qui font allégation de violations à ces lois et rendre des décisions écrites.

- ✓ Administrer équitablement et de façon impartiale les modalités d'appel des décisions des responsables de l'administration de la *Loi sur les normes d'emploi* et de la *Loi sur les prestations de pension* en tenant des auditions formelles et en rendant des décisions écrites.

- ✓ Agir comme commission d'enquête à la demande du ministre de la Formation et du Développement de l'emploi suite à une plainte en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* pour rendre une décision par la voie d'une audition formelle.

- ✓ Favoriser les négociations collectives et les relations constructives entre les employeurs et les employés, atténuer les conflits et faciliter la collaboration entre la partie syndicale et la partie patronale ainsi que le règlement équitable des litiges.

III

MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON

It is a pleasure for me to submit the 11th annual report of the Labour and Employment Board for the period of April 1, 2005 to March 31, 2006.

The Labour and Employment Board is established by virtue of the Labour and Employment Board Act and is mandated with jurisdiction to administer and adjudicate matters in accordance with the provisions of the *Industrial Relations Act*, the *Public Service Labour Relations Act*, the *Employment Standards Act*, the *Pension Benefits Act*, the *Human Rights Act* and the *Fisheries Bargaining Act*.

The total number of matters filed with the Board during this fiscal year was 156, down from 183 the previous year. Many of these matters were resolved with the assistance of the executive staff, with the oversight of the Board. Those that were not so resolved were scheduled to be determined by the Board resulting in 76 days of hearing. The system of pre-hearing conferences that was implemented in January 2002 has continued to result in the full resolution of many matters and the limitation of the number of issues to be determined in others.

During the year the Board disposed of a total of 185 matters. In so doing there were 49 written decisions released by the Board, which was consistent with the previous year. This year there has been a general increase in the number of matters filed pursuant to the *Pension Benefits Act* and the *Human Rights Act*. The trend of an increase in the number of days per hearing that was noted in the last annual report has continued this year.

Under the *Public Service Labour Relations Act*, the Board entertained a number of requests for intervention and Conciliation Officers (2), Conciliation Boards (3), and Commissioners (4) were appointed. There were two deadlocks in the public service sector declared by the Board, but in addition there were two deadlocks declared in the previous fiscal year where the collective bargaining continued into this fiscal year. These deadlocks occur when a collective agreement has expired and the parties have been unable to negotiate the terms of a new agreement despite the assistance of third parties. The Resource Services Group, Part I was in the position to strike and an agreement was pending at the end of the fiscal year. The Teachers Group, Part II concluded a Collective Agreement without the necessity of strike action, as did the Court Stenographer Group, Part I. The employees of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission did engage in strike activity, but with the assistance of a special mediator concluded a Collective Agreement.

III

MESSAGE DU PRÉSIDENT

Je suis heureux de soumettre le 11e rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi, qui couvre l'exercice financier allant du 1er avril 2005 au 31 mars 2006.

La Commission du travail et de l'emploi existe en vertu de la *Loi sur la Commission du travail et de l'emploi* et elle a l'autorité nécessaire pour administrer et arbitrer des affaires relevant de la *Loi sur les relations industrielles*, de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, de la *Loi sur les normes d'emploi*, de la *Loi sur les prestations de pension*, de la *Loi sur les droits de la personne* et de la *Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche*.

Le nombre total d'affaires déposées auprès de la Commission au cours de l'année financière en question a été de 156, une baisse par rapport aux 183 de l'année précédente. Bon nombre d'entre elles ont été réglées avec l'aide du personnel de direction sous la surveillance de la Commission. Les autres ont fait l'objet d'auditions, pour un total de 76 jours d'auditions au cours de l'année. Le système de conférences préalables, qui a été mis en œuvre en janvier 2002, a encore permis de régler complètement un grand nombre d'affaires sans passer à l'audition proprement dite et de limiter le nombre de questions à régler pour d'autres.

Au cours de l'année, la Commission a réglé 185 cas, dont 49 ont donné lieu à des décisions écrites, ce qui est comparable à l'année précédente. Il y a eu une augmentation globale des requêtes présentées en vertu de la *Loi sur les prestations de pension* et de la *Loi sur les droits de la personne*. Il avait été indiqué dans le dernier rapport annuel que le nombre moyen de jours consacrés aux auditions avait augmenté, et cette tendance s'est maintenue.

En vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, la Commission a reçu un certain nombre de demandes d'intervention, entraînant la nomination de deux conciliateurs, de trois commissions de conciliation et de quatre commissaires. Deux impasses ont été déclarées par la Commission pour des différends du secteur public. De plus, deux impasses déclarées pendant le dernier exercice financier se sont poursuivies dans le présent exercice. Une impasse a lieu lorsqu'une convention collective est échue et que les parties ne réussissent pas à négocier une nouvelle entente malgré l'intervention d'une tierce partie. À la fin de l'exercice financier, le groupe des services de ressources – Partie I était en position de faire la grève et une convention était en négociation. La Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick – Partie II a négocié une convention collective sans avoir besoin d'aller en grève, tout comme le groupe des sténographes judiciaires – Partie I. Le personnel de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail a fait la grève, mais, grâce à l'aide d'un médiateur spécial, une convention collective a été signée.

Hearings before the Board are conducted either by the Chairperson or a Vice-Chairperson sitting alone, or alternatively, by a panel consisting of the Chairperson or a Vice-Chairperson along with one member representative of employees and one member representative of employers. During the last number of years, the proportion of hearings conducted by three member panels has steadily declined. The decision as to whether or not to appoint a panel rests in the office of the Chairperson and various criteria are considered. However, in any matter in which a party specifically requests that it be heard by a tripartite panel, the Board will attempt to accede to the request.

The Board would like to welcome Brian Bruce, Q.C. who was appointed as Vice Chairperson for a term of three years. His years of experience and reputation in the province as a labour arbitrator will serve the Board well.

In conclusion, I would like to take this opportunity to thank all members of the Board and staff for their continued dedication to ensuring the delivery of quality services to our stakeholders.

Les auditions devant la Commission peuvent être menées soit par le président ou un vice-président seul, soit par un comité formé par le président ou un vice-président, un membre de la Commission représentant les employés et un membre de la Commission représentant les employeurs. Depuis plusieurs années, il y a une diminution marquée dans la proportion des auditions menées par des comités de trois membres. La décision de nommer ou non un comité revient au président, et divers critères sont considérés. Toutefois, dans toute affaire où une partie demande expressément d'être entendue par un comité de trois membres, la Commission essaie d'accéder à sa demande.

La Commission souhaite la bienvenue à M. Brian Bruce, c.r., qui a reçu un mandat de trois ans à la vice-présidence. Ses années d'expérience et sa réputation dans la province à titre d'arbitre dans le domaine des relations de travail bénéficieront beaucoup à la Commission..

Finalement, je profite de l'occasion pour remercier tous les membres de la Commission, et le personnel, pour leur dévouement continu qui permet d'offrir des services de qualité aux intervenants.

IV

Composition of the Labour and Employment Board

Chairperson – George P.L. Filliter
Alternate Chairperson – Guy G. Couturier, Q.C.

Vice-Chairpersons

Geoffrey L. Bladon (Fredericton)
Thomas S. Kuttner, Q.C. (Fredericton)
Judith F. MacPherson, Q.C. (Moncton)
Kathleen A. Quigg (Bathurst)
Myrna Richards (Hampton)
J. Raymond Wade (Tracadie-Sheila)
Brian D. Bruce, Q.C. (Fredericton)*

Members representing Employer interests

Gary Arsenault (Grande-Digue)
Stephen Beatteay (Saint John)
Gerald Cluney (Moncton)
William Dixon (Moncton)
Jane Higgins (Saint John)
Jean-Guy Lirette (Shediac)
Ed Mathurin (Bathurst)
Frank Menzies (Whitney)

Members representing Employee interests

Léo Paul Cormier (Cap-Pelé)
Rick Doucet (Rothesay)
Richard MacMillan (St. Stephen)
Gregory Murphy (Moncton)
Wayne Nightingale (Fredericton)
Gary Ritchie (Fredericton)
Louise Winchester (Edmundston)
Paul Young (Fredericton)

Chief Executive Officer – Lise Landry
Legal Officer – Chantal Gionet

Administrative Staff
Cathy Mansfield
Mary McMahon
Debbie Allain

* Brian D. Bruce was appointed vice-chairperson effective April 14, 2005 for a term of three years.

IV

Composition de la Commission du travail et de l'emploi

Président – George P.L. Filliter
Président Suppléant –Guy G. Couturier, c.r.

Vice-Président(e)s

Geoffrey L. Bladon (Fredericton)
Thomas S. Kuttner, c.r. (Fredericton)
Judith F. MacPherson, c.r. (Moncton)
Kathleen A. Quigg (Bathurst)
Myrna Richards (Hampton)
J. Raymond Wade (Tracadie-Sheila)
Brian D. Bruce, c.r. (Fredericton)*

Membres représentants les intérêts des employeurs

Gary Arsenault (Grande-Digue)
Stephen Beatteay (Saint John)
Gerald Cluney (Moncton)
William Dixon (Moncton)
Jane Higgins (Saint John)
Jean-Guy Lirette (Shediac)
Ed Mathurin (Bathurst)
Frank Menzies (Whitney)

Membres représentants les intérêts des salarié(e)s

Léo Paul Cormier (Cap-Pelé)
Rick Doucet (Rothesay)
Richard MacMillan (St. Stephen)
Gregory Murphy (Moncton)
Wayne Nightingale (Fredericton)
Gary Ritchie (Fredericton)
Louise Winchester (Edmundston)
Paul Young (Fredericton)

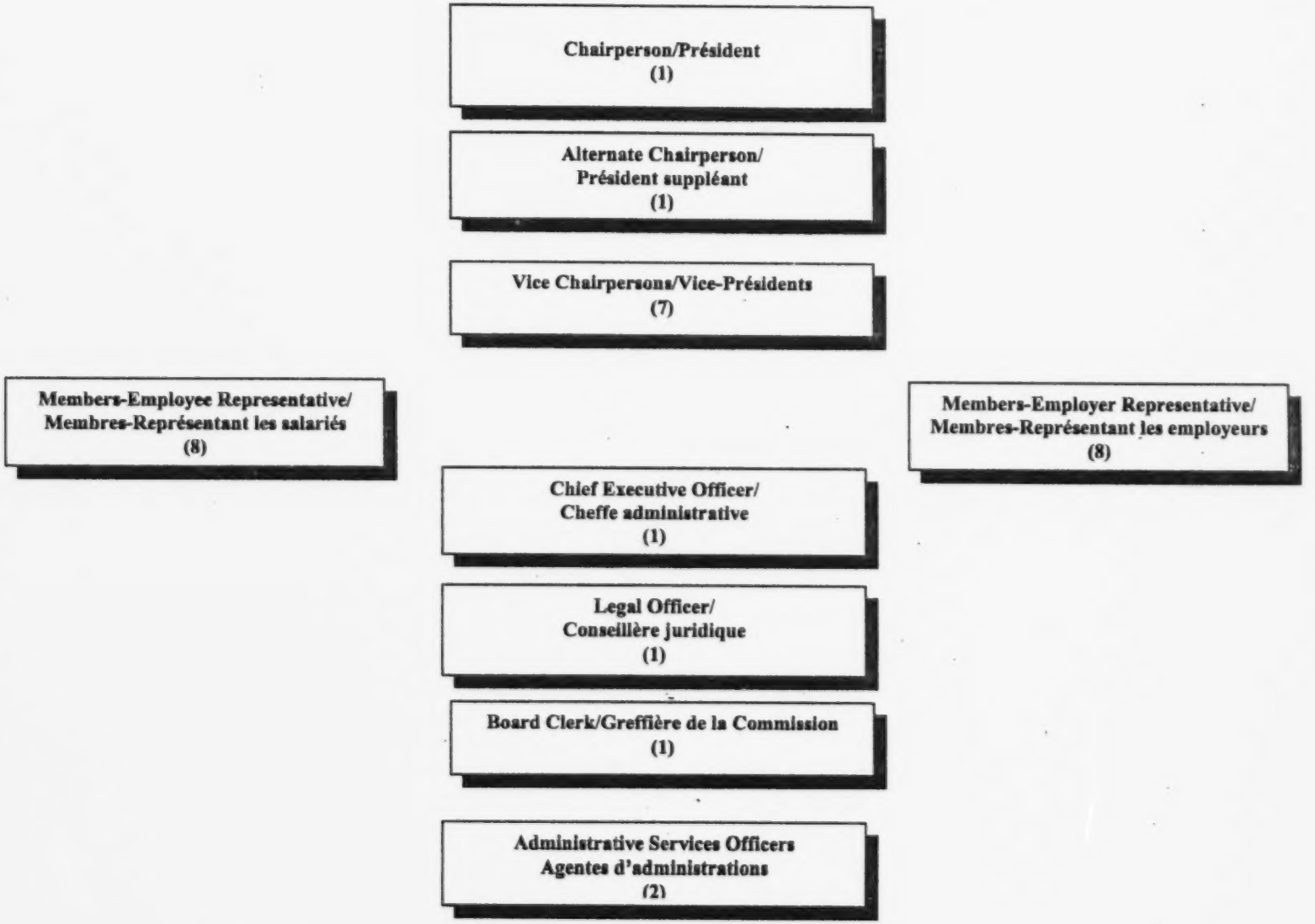
Cheffe administrative – Lise Landry
Conseillère juridique – Chantal Gionet

Personnel administratif
Cathy Mansfield
Mary McMahon
Debbie Allain

* Brian D. Bruce a été nommé vice-président pour un mandat de trois ans effectif le 14 avril 2005.

V

ORGANIZATIONAL CHART/ORGANIGRAMME



VI

ADMINISTRATION

The membership of the Board consists of a full-time chairperson, 8 part-time vice-chairpersons and 16 Board members equally representative of employees and employers. All members are appointed to the Board by Order-in-Council for a fixed term, ordinarily three years. Vice-chairpersons and Board members are paid in accordance with the number of meetings/hearings that each participates in throughout the year. The current per diem rates are $286.20 for vice-chairpersons and $115 for Board members.

The chief executive officer, with the assistance of a legal officer, a Board clerk and 2 administrative assistants, is responsible for the day to day operation of the Board office, including overseeing legislative processes. There are in excess of 50 types of applications/complaints that may be filed with the Board. Matters must be processed within the principles of Procedural Fairness and Natural Justice. In addition, all matters must be processed within the time limit identified in the applicable legislation and its regulations, and these time limits vary considerably depending on the urgency of the application or complaint. For example, an application alleging illegal strike activity by employees or illegal lockout by an employer must be heard and determined by the Board within 24 to 48 hours. Alternatively, an application for a declaration that a trade union is the successor to a former trade union may take up to two months to complete. The chief executive officer and/or the legal officer may undertake mediation efforts to resolve pending disputes.

All matters not otherwise resolved must be determined by a formal hearing. The chairperson, in his discretion, may assign a matter to be heard by the chairperson or a vice-chairperson sitting alone, or by a panel of three persons consisting of the chairperson or vice-chairperson along with one member representative of employees and one member representative of employers.

Additionally, the Board's processes provide for the scheduling of a pre-hearing conference. This procedure is intended to facilitate complex cases and/or multiple parties involved in a matter by succinctly outlining for the parties the issues involved in the case scheduled for hearing. It will often involve the disclosure of documents to be introduced at the hearing, the intended list of witnesses, and the settlement of procedural issues, all of which might otherwise delay the hearing. Where appropriate, it may also involve efforts to resolve the

VI

ADMINISTRATION

La Commission se compose d'un président à temps plein, de huit vice-présidents à temps partiel et de 16 membres représentant, en nombre égal, les employés et les employeurs. Tous les membres sont nommés à la Commission par le lieutenant-gouverneur en conseil pour un mandat fixe d'une durée habituelle de trois ans. Les vice-présidents et les membres de la Commission sont rémunérés en fonction du nombre de réunions ou d'auditions tenues au cours de l'année. À l'heure actuelle, les taux quotidiens sont de 286,20 $ pour les vice-présidents et de 115 $ pour les membres de la Commission.

La cheffe administrative, appuyé dans ses fonctions par une conseillère juridique, une greffière et deux adjointes administratives, est responsable de l'administration courante du bureau de la Commission, notamment de la supervision des processus législatifs. Plus de 50 types de demandes ou plaintes peuvent être déposées auprès de la Commission. Toute question doit être traitée selon les principes d'impartialité de la procédure et de justice naturelle. Elle doit également être traitée selon l'échéance prévue par la loi applicable et ses règlements, échéance qui peut varier considérablement selon l'urgence de la demande ou de la plainte. Par exemple, d'une part, la Commission doit entendre une demande alléguant une grève illégale par des employés ou un lock-out illégal par un employeur et rendre sa décision dans un délai de 24 à 48 heures. D'autre part, la réponse à une demande de déclaration de syndicat successeur confirmant qu'une nouvelle organisation syndicale succède à l'ancienne peut prendre jusqu'à deux mois. La cheffe administrative ou la conseillère juridique, ou les deux, peuvent entamer des procédures de médiation pour résoudre des différends en instance.

Toute question non résolue autrement doit être tranchée par une audience formelle. Le président, à sa discrétion, peut référer la question au président ou à un vice-président seul, ou à un comité de trois personnes formé du président ou d'un vice-président avec un membre représentant les employés et un membre représentant les employeurs.

De plus, les processus de la Commission prévoient la tenue d'une conférence préparatoire. Cette procédure vise à faciliter le traitement de cas complexes ou mettant en cause plusieurs parties dans une affaire en exposant succinctement pour les parties les questions à traiter lors de l'audition. Elle comporte souvent la communication des documents à présenter au cours de l'audition, la présentation de la liste prévue des témoins et le règlement des questions de procédure; bref, le traitement des questions qui pourraient autrement retarder l'audition. S'il

underlying dispute. A pre-hearing conference will be presided by the chairperson or a vice-chairperson. More than one pre-hearing conference may be held in any one matter.

Generally, a direction to schedule a pre-hearing conference will be made by the chairperson at the same time that the matter is assigned for hearing. During this reporting period, there was one (1) pre-hearing conference held and it resulted in the settling of the matter without the need for a formal hearing.

The Labour and Employment Board conducts numerous formal hearings annually at its offices in Fredericton as well as other centres throughout the province. However, a significant portion of the Board's workload is administrative in nature. During the year in review, a total of 109 matters were dealt with by executive and administrative personnel without the holding of a formal hearing, with the Board generally overseeing this activity.

There were 87 matters pending from the previous fiscal year (2004-2005); 156 new matters were filed with the Board during this reporting period for a total of 243 matters; 185 matters were disposed of. There remain 58 matters pending at the end of this reporting period.

Following is a general overview of activity by legislation. More detailed summary tables of all matters dealt with by the Board begin at page 39.

y a lieu, des efforts peuvent également être déployés pour résoudre le différend en cause. Le président ou un vice-président présidera une conférence préparatoire. Il est possible de tenir plus d'une conférence préparatoire relativement à toute affaire.

D'habitude, le président ordonne qu'une conférence préparatoire soit fixée au moment où l'affaire est assignée à des fins d'audition. Durant la période visée par le rapport, la Commission a tenu une (1) conférence préparatoire et celle-ci a mené à la résolution du différend sans la nécessité d'une audition formelle.

La Commission du travail et de l'emploi mène chaque année de nombreuses auditions formelles dans ses bureaux de Fredericton et dans d'autres centres ailleurs dans la province. Toutefois, une composante importante de la charge de travail de la Commission est de nature administrative. Au cours de l'année à l'étude, un total de 109 causes ont été traitées par le personnel exécutif et administratif sans la tenue d'une audition formelle, sous la surveillance générale de la Commission.

Quatre-vingt-sept causes en instance ont été reportées de l'année financière précédente (2004-2005) et 156 nouvelles causes ont été déposées auprès de la Commission durant la période visée, ce qui donne au total 243 causes. La Commission en ayant réglé 185 pendant l'année, 58 causes sont en instance à la fin de la période visée.

Voici un aperçu général des activités de la Commission selon les différentes lois. Des tableaux sommaires offrant plus de détails sur toutes les questions traitées par la Commission sont présentés à partir de la page 39.

Legislation/ Loi	# matters pending from previous fiscal/nombre de causes en instance reportées de l'année financière précédente	# new matters filed/ nombre de nouvelles causes déposées	# hearing days/ nombre de jours d'audition	# written reasons for decision/nombre de décisions écrites	# matters completed without a hearing/nombre de causes réglées sans audition	# matters pending at the end of this fiscal/nombre de causes en instance à la fin de cette année financière
Industrial Relations Act/Loi sur les relations industrielles	46	60*	31	12	61	28
Public Service Labour Relations Ac/Loi relative aux relations de travail dans les services publics	20	34**	11	8	34	7
Fisheries Bargaining Act/Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche	0	0	0	0	0	0
Employment Standards Act/Loi sur les normes d'emploi	16	53	33	28	12	13
Pension Benefits Act/Loi sur les prestations de pension	0	2	1	1	0	1
Human Rights Act/Loi sur les droits de la personne	5	7	0	0	2	9
TOTAL	**87**	**156**	**76**	**49**	**109**	**58**

* includes 24 certifications and 12 complaints unfair practice/ comprend 24 accréditations et 12 plaintes de pratique inéquitable

** includes 10 complaints under section 19 of the Act and 4 Notices pursuant to section 43.1/comprend 10 plaintes aux termes de l'art. 19 et 4 avis aux termes de l'art. 43.1

Number of hearing days / Nombre de jours d'auditions

Chairperson or Vice-Chairperson Sitting Alone/ Président ou un vice-président siégeant seul	Panel of Three Persons/ Comité de trois personnes	Total
73	3	76

Budget 2005-2006

Primary/Primaire	Projected/Prévu	Actual/Réel
3 Personal Services/Services Personnel **Payroll, benefits, per diem/paie, bénéfice, indemnité journalier**	520,668	408,316
4 Other Services/ Autres Services **Operational Costs/ Frais de fonctionnement**	68,100	(127,545)
5 Materials and Supplies/Fournitures et Approvisionnements	12,800	(18,532)
6 Property and Equipment/ Biens et Équipements	1,100	(13,616)
Total	**602,668**	**568,009**

VII

SUMMARY OF SAMPLE CASES

This section provides a sampling of cases rendered by the Labour and Employment Board during the current reporting period, and illustrates the diversity of matters that the Board is required to address. The summaries are indexed according to the relevant statute.

EMPLOYMENT STANDARDS ACT

Employee's agreement to compensate Employer for cash shortage only valid where Employer can show employee responsible for loss

Smith v. 502130 N.B. Ltd. operating under the business name Dooly's, ES-007-05, 25 April 2005

The Complainant began work at Dooly's in Grand Bay in the summer of 2004. At the time she commenced employment she signed a form which stated "If a shortage occurs, full payment is due immediately. If for any reason this agreement cannot be met, I authorize Dooly's of Grand Bay to deduct the shortage in full from my next pay." In October 2004, the Complainant had a cash shortage of $300 in her till. She asked the Employer to refer the matter to police but the Employer did not do so, believing the shortage may have been due to errors in payouts for gaming machines. The Employer advised the Complainant that the shortage would be deducted from her wages. A week later, the Complainant experienced a shortage of $1,000 and, this time, she informed the police. The Complainant was dismissed from her employment and the Employer withheld her final pay of $307 in partial satisfaction of the shortages. The employee filed a complaint under s. 37 of the *Employment Standards Act*, which sets a time limit under which a person who ceases employment is to be given outstanding pay. The Director of Employment Standards found for the Complainant and ordered the Employer to surrender the outstanding pay. The Employer referred the matter to the Labour and Employment Board.

The issue for the Board was whether, in withholding the Complainant's last pay, the Employer had made an unauthorized deduction contrary to s. 37 of the *Act*. The written agreement that the Complainant had signed did not avail the Employer because the Employer did not prove that the employee was responsible for the loss. Indeed, the evidence revealed that the police had subsequently identified two men who had confessed to taking the $1,000 that was missing from the till. The Board affirmed the Director's Order to the effect that the Employer had to release the outstanding pay to the Complainant.

VII

RÉSUMÉ DE CAUSES TYPES

Dans la présente partie, on trouvera des exemples de décisions rendues par la Commission du travail et de l'emploi au cours de la période visée par le présent rapport, lesquels illustrent la diversité des questions qui lui sont soumises. Les résumés sont regroupés selon la loi applicable.

LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI

Le consentement de l'employé à dédommager l'employeur d'un déficit de caisse n'est valide que si l'employeur peut montrer que l'employé est responsable de la perte.

Smith c. *502130 N.B. Ltd., entreprise faisant affaire sous la raison sociale de Dooly's*, ES-007-05, 25 avril 2005

La plaignante a commencé à travailler au Dooly's de Grand Bay à l'été 2004. Lorsqu'elle a commencé à travailler, elle a signé un formulaire qui disait : « En cas de déficit, le paiement intégral doit être fait immédiatement. Si pour quelque raison cet engagement ne peut être respecté, j'autorise Dooly's de Grand Bay à déduire entièrement le déficit de ma prochaine paye. » [*traduction*] En octobre 2004, la plaignante a eu un déficit de 300 $ dans son tiroir-caisse. Elle a demandé à l'employeur de saisir la police de l'affaire, mais l'employeur ne l'a pas fait, croyant que le déficit était peut-être attribuable à des erreurs de paiements pour les appareils de jeu. L'employeur a avisé la plaignante que le déficit serait déduit de son salaire. Une semaine plus tard, la plaignante a constaté un déficit de 1 000 $, et cette fois, elle a informé la police. Elle a été licenciée, et l'employeur a retenu sa dernière paye de 307 $ en dédommagement partiel des déficits. L'employée a déposé une plainte en vertu de l'article 37 de la *Loi sur les normes d'emploi,* qui fixe un délai pour le versement du reliquat du salaire à un employé qui cesse de travailler. Le directeur des normes d'emploi a donné gain de cause à la plaignante et a ordonné à l'employeur de verser le reliquat du salaire. L'employeur a renvoyé l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi.

La question que la Commission devait trancher était de savoir si, en retenant la dernière paye de la plaignante, l'employeur avait effectué une déduction non autorisée, en contravention de l'article 37 de la loi. L'employeur ne pouvait pas se prévaloir de l'entente écrite signée par la plaignante parce qu'il n'avait pas prouvé que l'employée était responsable de la perte. Au contraire, la preuve a montré que la police avait ultérieurement identifié deux hommes qui avaient avoué avoir pris la somme de 1 000 $ qui manquait dans le tiroir-caisse. La Commission a confirmé l'ordonnance du directeur selon laquelle l'employeur devait verser le reliquat du salaire à la plaignante.

Employee entitled to pay in lieu of notice of termination where Employer failed to put reasons for dismissal in writing

Calhoun v. Martin's Home Heating Ltd., ES-035-05, 11 October 2005

The Complainant employee began work with the Employer in September 2004 as an oil burner mechanic. Although Friday was the official payday, the Employer had a practice of issuing pay cheques on Thursday. On Thursday March 17, 2005, the Employer did not issue a pay cheque to the Complainant, who became quite upset. That evening the Complainant confronted the Employer in a loud and unpleasant exchange, following which the Employer arranged for the Complainant to receive his pay. The Complainant later apologized, and the Employer left him with the company van, the keys to the van and a company cell phone. Over the weekend the Employer learned from a customer that the Complainant had been "moonlighting", that is, he had been doing work for one of the Employer's customers on a cash basis. The Employer immediately removed the company van from the Complainant's premises, cancelled the company cell phone which the Complainant had been using, and caused a Record of Employment to be issued which indicated that the Complainant was dismissed. However, the Employer did not give written reasons for the dismissal. The employee brought a complaint under s. 30 of the *Employment Standards Act* saying that he had not received pay in lieu of notice of termination. The Employer maintained that the Complainant had quit and, therefore, notice was not required. The Director of Employment Standards concluded that the Complainant had been dismissed and ordered that the Employer make payment in lieu of notice. The Employer referred the Director's decision to the Labour and Employment Board.

The Board recognized that the difference between quitting and being dismissed can be difficult to define. Generally, an employee will be seen to have quit if a reasonable person viewing the matter objectively would conclude that the employee intended to sever the employment relationship and had taken some action to demonstrate this intention to the Employer. Here, the conduct of the employee following the pay dispute did not demonstrate an intention to quit, particularly where he remained in possession of the company van and cell phone. Rather, the Employer had dismissed the Complainant for "moonlighting". Given that the Employer had dismissed the Complainant and failed to put the reasons for dismissal into writing, the employee was entitled to two weeks pay in lieu of notice of termination, which amounted to $1,069.

L'employé a droit à une indemnité tenant lieu de préavis de cessation lorsque l'employeur n'a pas indiqué par écrit les motifs du licenciement.

Calhoun c. *Martin's Home Heating Ltd.*, ES-035-05, 11 octobre 2005

L'employé auteur de la plainte a commencé à travailler pour l'employeur en septembre 2004 comme mécanicien de brûleurs à mazout. Même si le vendredi était le jour de paye officiel, l'employeur avait l'habitude d'émettre les chèques de paye le jeudi. Le jeudi 17 mars 2005, l'employeur n'a pas émis de chèque de paye au plaignant, qui a été très contrarié. Ce soir-là, le plaignant a confronté l'employeur dans un échange de propos acerbes tenus d'une voix forte, après quoi l'employeur a fait en sorte que le plaignant reçoive son salaire. Le plaignant s'est excusé par la suite, et l'employeur lui a laissé la fourgonnette de la compagnie, les clés de la fourgonnette et un téléphone cellulaire de la compagnie. Pendant la fin de semaine, l'employeur a appris d'un client que le plaignant faisait du travail au noir, c'est-à-dire qu'il travaillait pour l'un des clients de l'employeur contre paiement comptant. L'employeur est immédiatement allé chercher la fourgonnette de la compagnie chez le plaignant, a annulé le téléphone cellulaire de la compagnie que le plaignant utilisait et a fait émettre un relevé d'emploi indiquant que le plaignant était licencié. Toutefois, l'employeur n'a pas donné par écrit les motifs du licenciement. L'employé a porté plainte en vertu de l'article 30 de la *Loi sur les normes d'emploi,* affirmant qu'il n'avait pas reçu d'indemnité tenant lieu de préavis de cessation. L'employeur a soutenu que le plaignant avait démissionné et que le préavis n'était donc pas nécessaire. Le directeur des normes d'emploi a conclu que l'employé avait été licencié et a ordonné à l'employeur de verser une indemnité tenant lieu de préavis. L'employeur a renvoyé la décision du directeur à la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a reconnu que la différence entre une démission et un licenciement peut être difficile à définir. En général, un employé est présumé avoir démissionné si une personne raisonnable considérant l'affaire objectivement conclurait que l'employé avait l'intention de mettre fin à la relation de travail et avait pris quelque mesure pour manifester cette intention à l'employeur. En l'espèce, la conduite de l'employé après la querelle sur le salaire n'a pas manifesté l'intention de démissionner, étant donné surtout qu'il était demeuré en possession de la fourgonnette et du téléphone cellulaire de la compagnie. C'est plutôt l'employeur qui avait licencié le plaignant pour avoir travaillé au noir. Étant donné que l'employeur avait licencié le plaignant et n'avait pas mis par écrit les motifs du licenciement, l'employé a eu droit à deux semaines de salaire tenant lieu de préavis de cessation, soit la somme de 1 069 $.

Employee who had complete discretion to reject work is not entitled to public holiday pay

Richardson v. RidgeCon Inc., ES-039-05, 21 November 2005

The Complainant was employed by a company that provided various customers with flaggers to control traffic. The Employer maintained a list of prospective flaggers who could be dispatched to jobs lasting anywhere from four hours to an entire summer. The Employer's Traffic Signaler Orientation Guide indicated that an employee could accept or reject any assignment. The Complainant indicated that he wanted to work as much as possible and would contact the Employer if he was not available. The Employer assigned the Complainant to the City of Fredericton's road construction crew, a position that lasted from May through November 2004. During the summer of 2004, the Complainant elected not to work on four occasions. He left his employment in late October 2004 and brought a complaint under s. 18(2) of the *Employment Standards Act* for public holiday pay. The Employer resisted this complaint on the basis that the employee fell within the exception for such pay contained in s. 18(1) of the *Act*. The Director of Employment Standards found for the Complainant and the Employer referred the matter to the Labour and Employment Board.

The Board observed that s. 18(1) of the *Employment Standards Act* says the provision for public holiday pay does not apply to an employee who "is employed under an arrangement whereby the employee elects to work when requested to do so". The relevant jurisprudence indicated that the test to be applied under this exemption is first, that there must be an arrangement between the Employer and the employee, formal or informal, whereby the employee is given complete discretion to elect to work or not when he or she is requested to do so and, second, that the employee must not be left with the impression, directly or indirectly, that failure to work when requested to do so may result in a loss of job, future referral of work or any other form of disciplinary action. In this case, the Complainant had been assigned to work with the City of Fredericton during the summer of 2004, he had chosen not to work on four days during that summer without adverse consequence, and the position continued after he left his employment. The Board looked at the "dependability factor", being whether the employer depended on the employee to meet an earlier agreed upon arrangement, then the employee was entitled to holiday pay as he or she was not free to elect not to work. The dependability argument does not apply to the facts here. The employee fell within the s. 18(1) exemption and was not entitled to public holiday pay. The Board vacated the Director's Order.

Un employé qui a l'entière liberté de refuser un travail n'a pas droit à un salaire pour les jours fériés.

Richardson c. *RidgeCon Inc.*, ES-039-05, 21 novembre 2005

Le plaignant était employé par une compagnie qui fournissait à divers clients des signaleurs chargés de diriger la circulation. L'employeur tenait à jour une liste de signaleurs éventuels qui pouvaient être envoyés faire ce travail pendant une durée pouvant aller de quatre heures à un été complet. Le guide d'orientation de l'employeur à l'intention des signaleurs indiquait qu'un employé pouvait accepter ou refuser toute affectation. Le plaignant a indiqué qu'il voulait travailler le plus possible et communiquerait avec l'employeur s'il n'était pas disponible. L'employeur a affecté le plaignant à l'équipe de construction routière de Fredericton, poste qui durait de mai à novembre 2004. Pendant l'été 2004, l'employé a choisi de ne pas travailler à quatre occasions. Il a quitté son emploi à la fin d'octobre 2004 et a déposé une plainte afin d'être payé pour les jours fériés en vertu du paragraphe 18(2) de la *Loi sur les normes d'emploi*. L'employeur a contesté la plainte pour le motif que l'employé était visé par l'exception au paiement de ce salaire qui est prévue au paragraphe 18(1) de la *Loi*. Le directeur des normes d'emploi a donné gain de cause au plaignant, et l'employeur a porté l'affaire devant la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a signalé que, aux termes du paragraphe 18(1) de la *Loi sur les normes d'emploi*, la disposition relative au salaire pour jours fériés ne s'applique pas à un employé qui « est employé en vertu d'une entente stipulant qu'il accepte de travailler lorsqu'il est requis de le faire ». La jurisprudence pertinente a indiqué que le critère à appliquer au sujet de cette exemption est que, premièrement, il doit y avoir entre l'employeur et l'employé un accord, officiel ou non, qui donne à l'employé l'entière liberté de travailler ou non lorsqu'il est requis de le faire et que, deuxièmement, rien ne doit avoir donné à l'employé, directement ou indirectement, l'impression que le défaut de travailler lorsqu'il est requis de le faire peut entraîner la perte de son emploi ou d'affectations futures ou tout autre genre de mesure disciplinaire. En l'espèce, le plaignant avait été affecté à un travail pour la ville de Fredericton pendant l'été 2004, il avait choisi de ne pas travailler pendant quatre jours au cours de l'été sans conséquences fâcheuses, et le poste a été maintenu après qu'il eut quitté son emploi. La Commission a examiné le « facteur de fiabilité » [*traduction*], à savoir que, si l'employeur comptait sur le fait que l'employé respecterait un accord antérieur, l'employé aurait alors droit à un salaire pour jours fériés, car il n'était pas libre de choisir de ne pas travailler. L'argument relatif à la fiabilité ne s'applique pas aux faits de l'espèce. L'employé était visé par l'exemption prévue au paragraphe 18(1) et n'avait pas droit à un salaire pour jours fériés. La Commission a infirmé l'ordonnance du directeur.

Employer required to pay restaurant employees during period of training

Crandall and Gilliland v. Opera Bistro Ltd., ES-048-05, ES-049-05, 28 February 2006

During June 2005, the two complainants trained as food servers for a Saint John restaurant, which was scheduled to open at the end of the month. They attended training courses on wine and food service, unpacked and set up restaurant equipment, and provided food service for a private function held at the restaurant. The complainants, who had been offered wages of $10 per hour, kept track of their own hours. The restaurant opened to the public on 1 July. The Employer took the position that the complainants had volunteered for training during the month of June and would not be paid wages for this work. The employees each filed a complaint with the Director of Employment Standards pursuant to s. 37 of the *Employment Standards Act* seeking an order for their outstanding wages. The Director issued such an order, which prompted the Employer to refer the matter to the Labour and Employment Board.

The central issue for the Board was to determine whether the employees had worked or volunteered at the restaurant during the month of June. An Employer is not entitled to benefit from free labour in exchange for the possibility or likelihood of future remunerative work. Setup and training costs are a required and legitimate expenditure of any new profit-motivated business. Under s. 4(1) of the *Employment Standards Act*, an Employer cannot contract out of the provisions of the *Act*. In this case, the Employer received the benefit of the work done by the Complainants and was required to pay them. The Employer did not keep a record of the employee's hours and, under s. 60(4) of the *Act*, where an Employer fails to keep accurate records the Board may accept the evidence of an employee. Based on the records kept by the employees, the Board ordered the Employer to pay the first Complainant $956.80 and the second Complainant $592.80.

INDUSTRIAL RELATIONS ACT

No evidence that Union seeking certification committed fraud with respect to its membership support

Parsons, Thomas, Rideout and Hartling v. Labourers' International Union *of North America, Local 900*, IR-050-04, 1 April 2005

In July 2004, the Labour and Employment Board certified the Respondent Union as the bargaining agent for those employees of the Nova Scotia company Precision Concrete Services Limited who worked in New Brunswick as labourers. At the hearing of the Application for

L'employeur est tenu de payer les employés du restaurant pendant leur période de formation.

Crandall et Gilliland c. *Opera Bistro Ltd.*, ES-048-05, ES-049-05, 28 février 2006

En juin 2005, les deux plaignantes ont reçu une formation pour être serveuses dans un restaurant de Saint John, dont l'ouverture était prévue pour la fin du mois. Elles ont suivi des cours de formation sur le service du vin et des aliments, déballé et installé l'équipement du restaurant et servi aux tables lors d'une réception privée tenue au restaurant. Les plaignantes, à qui on avait offert un salaire de 10 $ l'heure, ont tenu le compte de leurs heures. L'ouverture du restaurant au public a eu lieu le 1er juillet. La position adoptée par l'employeur était que les plaignantes avaient suivi bénévolement la formation en juin et ne recevraient pas de salaire pour ce travail. Chacune des deux employées a déposé une plainte auprès du directeur des normes d'emploi, en vertu de l'article 37 de la *Loi sur les normes d'emploi,* pour demander une ordonnance leur accordant le reliquat de leur salaire. Le directeur a rendu une telle ordonnance, ce qui a incité l'employeur à porter l'affaire devant la Commission du travail et de l'emploi.

La question centrale que la Commission devait trancher consistait à savoir si les employées avaient travaillé ou fait du bénévolat au restaurant au cours du mois de juin. Un employeur n'a pas le droit de bénéficier de travail gratuit en retour de la possibilité ou de la probabilité d'un futur emploi rémunéré. Les coûts d'installation et de formation sont une dépense nécessaire et légitime de toute nouvelle entreprise à but lucratif. Aux termes du paragraphe 4(1) de la *Loi sur les normes d'emploi,* un employeur ne peut pas conclure un contrat dérogeant aux dispositions de la *Loi*. En l'espèce, l'employeur a tiré avantage du travail effectué par les plaignantes et était tenu de les payer. Il n'a pas tenu de dossier des heures des employées, et, selon le paragraphe 60(4) de la *Loi*, faute par l'employeur de tenir des dossiers en règle, la Commission peut accepter les dépositions d'un employé. Sur la foi des dossiers tenus par les employées, la Commission a ordonné à l'employeur de payer 956,80 $ à la première plaignante et 592,80 $ à la deuxième.

LOI SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES

Absence de preuve indiquant que le syndicat qui demande l'accréditation ait commis une fraude concernant le nombre de membres qui l'appuient.

Parsons, Thomas, Rideout et Hartling c. *Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord, section locale 900*, IR-050-04, 1er avril 2005

En juillet 2004, la Commission du travail et de l'emploi a accrédité le syndicat intimé comme agent négociateur des employés de la compagnie néo-écossaise Precision Concrete Services Limited qui travaillaient au Nouveau-Brunswick en tant que journaliers. Pendant l'audition de la demande

Certification, no party raised any issue regarding membership evidence. The Board, in accordance with its long-standing practice, relied upon documentary evidence submitted by the Union, such as applications for membership cards, to conclude that a majority of the employees in the bargaining unit were Union members. Pursuant to s. 131(1) of the *Industrial Relations Act,* the Applicant employees requested that the Board reconsider the Order for Certification which had been granted to the Union on the grounds that the membership evidence used by the Union in the earlier Application for Certification had been "fraudulent and/or mistaken". The Applicants maintained that none of them had signed the membership cards or paid the $2.00 initiation fee. The Union argued that the evidence confirmed otherwise.

The Board recognized that the dispute between the parties involved the question of whether the Union had committed fraud by submitting false membership cards in support of the Application for Certification. There was an established three-part test for fraud, which required that the Applicants prove on a balance of probabilities that the Union had made a false representation, which the Union knew or ought to have known that the representation was false, and that the Board relied upon the false representation. To apply this test the Board was required to assess the credibility of the witnesses. The Applicants were members of the Union's Nova Scotia local and contested the Union's New Brunswick certification because they believed it would prevent them from working in New Brunswick. Their evidence lacked clarity and consistency whereas the evidence of the Union organizer to the effect that the Applicants had signed membership cards and paid their initiation fees was specific and forthright. The Board concluded that the Applicants had failed to establish that the Union committed fraud in the Application for Certification with respect to membership evidence. The Application for Reconsideration was dismissed.

Board orders representation vote after concluding that employees who petitioned against Union acted voluntarily

Labourers' International Union *of North America, Local 900 v. Casey Concrete Ltd.*, IR-036-05, 25 August 2005

In May 2005, the Applicant Union filed an Application for Certification for a bargaining unit of the employees of the Respondent Employer at its concrete plants in both Moncton and Cap-Pelé. The Union filed sufficient membership evidence to support its application. Shortly thereafter, the Board received a "Petition Against Certification", usually known as a Statement of Desire, comprised of thirteen documents that had been signed by thirteen different employees to indicate their desire to oppose certification.

d'accréditation, aucune partie n'a soulevé de doute sur la preuve concernant le nombre de membres. La Commission, conformément à sa pratique établie de longue date, s'est appuyée sur la preuve documentaire fournie par le syndicat, notamment sur les cartes d'adhésion de membre, pour conclure que la majorité des employés de l'unité de négociation étaient membres du syndicat. Conformément au paragraphe 131(1) de la *Loi sur les relations industrielles,* les employés requérants ont demandé à la Commission de réexaminer l'ordonnance d'accréditation qui avait été accordée au syndicat, pour le motif que la preuve fournie quant au nombre de membres par le syndicat lors de la demande d'accréditation antérieure était « frauduleuse ou erronée » [*traduction*]. Les requérants ont soutenu qu'aucun d'entre eux n'avait signé les cartes de membre ni payé le droit d'admission de 2 $. Le syndicat a soutenu que la preuve confirmait le contraire.

La Commission a reconnu que le litige entre les parties soulevait la question de savoir si le syndicat avait commis une fraude en présentant de fausses cartes de membre à l'appui de la demande d'accréditation. Un critère en trois volets était établi pour déterminer l'existence d'une fraude; il exigeait que les requérants prouvent par prépondérance des probabilités que le syndicat avait fait une fausse assertion, que le syndicat savait ou aurait dû savoir que l'assertion était fausse, et que la Commission s'est appuyée sur la fausse assertion. Pour appliquer ce critère, la Commission se devait d'évaluer la crédibilité des témoins. Les requérants étaient des membres de la section locale néo-écossaise du syndicat et contestaient l'accréditation du syndicat au Nouveau-Brunswick parce qu'ils croyaient qu'elle les empêcherait de travailler dans cette province. Leur preuve manquait de clarté et de cohérence, alors que la preuve de l'organisateur syndical indiquant que les requérants avaient signé leurs cartes de membre et payé leurs droits d'admission était spécifique et directe. La Commission a conclu que les requérants n'avaient pas réussi à établir que le syndicat avait présenté une preuve frauduleuse quant au nombre de membres dans sa demande d'accréditation. La demande de réexamen a été rejetée.

La Commission ordonne la tenue d'un vote de représentation après avoir conclu que les employés qui avaient présenté une requête contre le syndicat l'avaient fait volontairement.

Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord, section locale 900 c. *Casey Concrete Ltd.*, IR-036-05, 25 août 2005

En mai 2005, le syndicat requérant a déposé une demande d'accréditation à l'égard d'une unité de négociation des employés de l'employeur intimé à ses usines à béton de Moncton et de Cap-Pelé. Le syndicat a déposé la preuve d'un nombre de membres suffisant à l'appui de sa demande. Peu après, la Commission a reçu une « requête en opposition à l'accréditation » [*traduction*], couramment appelée déclaration d'intention, comprenant 13 documents qui avaient été signés respectivement par 13 employés afin

Two employees, upon learning of the Union's Application for Certification, had consulted a lawyer and then obtained the petitioners' signatures by waiting for them in parking lots near their respective plants. The task for the Board was to ensure that the petitioners had acted voluntarily.

The Board acknowledged that experience had taught that employers sometimes exert pressure on employees to oppose a Union. The onus was on the petitioners to show that they had circulated the petition, or Statement of Desire, free from management participation. There was a "heightened standard" which was designed to ensure that there was not the "slightest hint" of Employer involvement in the organization, circulation, execution or delivery of the Statement of Desire. Here, the evidence indicated that the petitioners had acted voluntarily. Although some signatures were obtained within view of the Employer's office, there was nothing to indicate that the petitioners were being observed. The Board concluded that the petition was freely and voluntarily signed by thirteen employees and ordered a representation vote to determine the level of Union support.

Technology update constitutes violation of statutory freeze on terms and conditions of employment during period of bargaining for new collective agreement

Canadian Union *of Public Employees, Local 3728, and Canadian* Union *of Public Employees, Local 2069 v. Canadian Blood Services New Brunswick Centre*, IR-053-05, IR-054-05, 23 December 2005

The Respondent Employer was a provincial division of a national blood services organization. The Employer operated two separate branches from the same facility on University Avenue in Saint John. The Collection Branch, which was represented by CUPE Local 3728, collected blood from donors while the Laboratory Branch, represented by CUPE Local 2069, was responsible for the manufacture of blood products such as platelets, plasma and red cells. Prior to the expiration of their respective agreements in 2004, the unions gave notice to bargain. In May 2005, at a time when new collective agreements had not yet been reached, the Employer installed a new blood count machine which could be operated by a blood collection nurse and which, therefore, reduced the need for the involvement of Medical Laboratory Technologists from the Laboratory Branch. The Unions, which had been aware since 2003 that the Employer was planning to update its blood machine, applied to the Board for a determination that the Employer had violated s. 35 of the *Industrial Relations Act* when it introduced this new technology during the statutory freeze on terms and conditions of employment which had begun when the unions gave notice to bargain. The Employer maintained that the

d'indiquer leur désir de s'opposer à l'accréditation. Deux employés, après avoir été informés de la demande d'accréditation du syndicat, avaient consulté un avocat, puis avaient obtenu les signatures des requérants en les attendant dans le parc de stationnement voisin de leurs usines respectives. La Commission se devait de s'assurer que les requérants avaient agi volontairement.

La Commission a reconnu que l'expérience a montré que les employeurs exercent parfois des pressions sur les employés pour qu'ils s'opposent à un syndicat. Il incombait aux requérants de faire la preuve qu'ils avaient fait circuler la pétition, ou la déclaration d'intention, sans intervention de la direction. Une « norme plus stricte » [*traduction*] s'appliquait en l'espèce dans le but d'assurer qu'il n'y avait pas le « moindre indice » [*traduction*] d'intervention de l'employeur dans l'organisation, la diffusion, la signature ou signification de la déclaration d'intention. En l'espèce, la preuve a indiqué que les requérants avaient agi volontairement. Même si certaines signatures ont été obtenues à des endroits visibles à partir du bureau de l'employeur, rien n'a indiqué que les requérants étaient surveillés. La Commission a conclu que la pétition avait été signée de façon libre et volontaire par 13 employés et a ordonné la tenue d'un vote de représentation pour déterminer le degré d'appui donné au syndicat.

Une modernisation technologique constitue une violation du gel des conditions d'emploi imposé par la loi durant la période de négociation d'une nouvelle convention collective.

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3728, et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2069 c. *Société canadienne du sang, centre du Nouveau-Brunswick*, IR-053-05, IR-054-05, 23 décembre 2005

L'employeur intimé était une division provinciale d'une organisation nationale de services de sang. Il dirigeait deux sections distinctes du même établissement, sis sur l'avenue University, à Saint John. La section de la collecte, représentée par la section locale 3728 du SCFP, recueillait le sang des donneurs, tandis que la section du laboratoire, représentée par la section locale 2069 du SCFP, était chargée de la fabrication de produits sanguins tels que les plaquettes, le plasma et les globules rouges. Avant l'expiration de leurs conventions collectives respectives en 2004, les syndicats ont donné avis de négocier. En mai 2005, alors que les nouvelles conventions collectives n'étaient pas encore conclues, l'employeur a installé un nouvel appareil de numération globulaire qui pouvait être manipulé par une infirmière chargée de la collecte du sang et qui réduisait donc le besoin d'interventions de la part des technologues de laboratoire médical de la section du laboratoire. Les syndicats, qui savaient depuis 2003 que l'employeur prévoyait moderniser son appareil de collecte de sang, a demandé à la Commission de statuer que l'employeur avait enfreint l'article 35 de la *Loi sur les relations industrielles* en introduisant la nouvelle technologie pendant le gel des conditions d'emploi qui était

introduction of the new technology was within the "business as usual" exception to the statutory freeze.

The Labour and Employment Board observed that the purpose of the statutory freeze is to fix the terms and conditions of employment as of the date on which notice to bargain is given to ensure a starting point for fair collective bargaining, and to prevent a unilateral change in the terms and conditions of employment after notice to bargain has been given. The freeze is not meant to apply to Employer actions which constitute the conduct of business as usual. Here, although the Unions were aware that the Employer intended to update its technology, the decision to do so was dependent on the approval of Health Canada, which was obtained in March 2005 after notice to bargain had been given. Further, the announcement by the Employer that the new technology was to be adopted occurred after the statutory freeze was in place. The Unions consistently voiced their concerns about the introduction of technology, which would affect the division of work, a matter for negotiated settlement. Although the Employer had indicated to Health Canada that the new technology would allow for blood collection outside regular hours, the Employer's actions meant nurses, rather than technologists, could operate the new blood count machine at all times and not just outside regular hours. The Board concluded that the assignment by the Employer of the operation of the new blood count machine to nurses after notice to bargain had been given contravened the statutory freeze on terms and conditions of employment in s. 35 of the *Industrial Relations Act*. The Employer was ordered to cease such contravention.

Labourers' Union has jurisdiction over employees who dismantle bridge forms

Labourers' International Union *of North America, Local 900 v. HR Civil Contractors Limited*, IR-040-05, 31 January 2006

The Respondent Employer was involved in the construction of highway bridges and overpasses. This work involved the building of forms into which concrete was poured to form structures, following which the forms were dismantled, or stripped, and largely recycled. There was no question that the building of the forms was carpenter work that fell within the jurisdiction of the carpenters' union. However, on this Application for Certification an issue arose as to whether the stripping of the forms should be considered carpenters' work or labourers' work. The Applicant Labourers' International Union of North America, Local 900, took the position that form stripping was labourers' work within its jurisdiction such that it should be certified as the bargaining agent for the Respondent's employees who performed this task.

prescrit par la *Loi* et avait pris effet lorsque les syndicats avaient donné avis de négocier. L'employeur a soutenu que l'introduction de la nouvelle technologie était exemptée, à titre de « pratique routinière » [*traduction*], du gel prescrit par la *Loi*.

La Commission du travail et de l'emploi a fait remarquer que la raison d'être du gel prescrit par la loi était de fixer les conditions d'emploi qui prévalent à la date de signification de l'avis de négocier afin d'établir le point de départ de négociations collectives équitables et afin d'empêcher la modification unilatérale des conditions d'emploi après la signification de l'avis de négocier. Le gel n'est pas censé s'appliquer aux actes de l'employeur qui constituent des pratiques routinières. En l'espèce, même si les syndicats savaient que l'employeur avait l'intention de moderniser sa technologie, la décision de le faire dépendait de l'autorisation de Santé Canada, qui a été obtenue en mars 2005 après la signification de l'avis de négocier. En outre, l'annonce de l'employeur indiquant que la nouvelle technologie serait adoptée est venue après l'entrée en vigueur du gel prescrit par la *Loi*. Les syndicats ont constamment exprimé leurs préoccupations au sujet de l'introduction de la technologie, qui modifierait la répartition du travail, laquelle était sujette à un règlement négocié. Bien que l'employeur ait indiqué à Santé Canada que la nouvelle technologie permettrait la collecte de sang hors des heures normales d'ouverture, les mesures de l'employeur faisaient en sorte que les infirmières pourraient faire fonctionner le nouvel appareil de numération globulaire à la place des technologues en tout temps, et non seulement hors des heures normales d'ouverture. La Commission a conclu que l'employeur, en confiant aux infirmières le fonctionnement du nouvel appareil de numération globulaire après la signification de l'avis de négocier, avait contrevenu au gel des conditions d'emploi prescrit par l'article 35 de la *Loi sur les relations industrielles*. L'employeur a reçu l'ordre de cesser une telle contravention.

L'Union des journaliers a compétence à l'égard des employés qui démontent les coffrages de ponts.

Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord, section locale 900 c. HR Civil Contractors Limited, IR-040-05, 31 janvier 2006

L'employeur intimé travaillait à la construction de ponts de type autoroute et de passages supérieurs routiers. Une partie du travail consistait à construire des coffrages dans lesquels le béton était coulé pour former des ouvrages, après quoi les ouvrages étaient décoffrés, ou les coffrages étaient démontés, et ceux-ci étaient recyclés en grande partie. Il était indiscutable que la construction des coffrages constituait du travail de charpenterie qui relevait de la compétence du syndicat des charpentiers. Toutefois, la demande d'accréditation en l'espèce a donné lieu à la question de savoir si le décoffrage devrait être considéré comme du travail de charpentier ou de journalier. La requérante, l'Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord, section locale 900, a soutenu que le décoffrage était du

travail de journalier qui relevait de sa compétence, de sorte qu'elle devrait être accréditée comme agent négociateur des employés de l'intimé qui effectuaient ce travail.

The Labour and Employment Board recognized that the work jurisdictions of trade unions do not form airtight compartments and that work overlap and competing claims are not unusual. The evidence in this case demonstrated that form stripping did not require the skill associated with carpenter work and could be classified as work within the labourers' craft. The Applicant Union was certified as bargaining agent for the Respondent's labourers, including those who did form stripping.

La Commission du travail et de l'emploi a reconnu que les compétences des syndicats sur les tâches ne constituent pas des compartiments étanches et que le chevauchement des tâches et les revendications concurrentes ne sont pas chose inhabituelle. La preuve en l'espèce a démontré que le décoffrage n'exigeait pas les compétences afférentes au travail de charpentier et pouvait être classifié comme du travail relevant du métier de journalier. Le syndicat requérant a été accrédité comme agent négociateur des journaliers de l'intimée, y compris ceux qui faisaient du décoffrage.

Province's Labour and Employment Board has no authority to certify airport Commissionaires who fall under federal labour jurisdiction

Public Service Alliance of Canada v. Canadian Corps of Commissionaires (New Brunswick & Prince Edward Island Division), IR-056-05, 1 February 2006

La Commission du travail et de l'emploi de la province n'a pas compétence pour donner une accréditation à l'égard des commissionnaires d'aéroport, qui relèvent de la compétence fédérale en matière de travail.

Alliance de la Fonction publique du Canada c. *Corps canadien des commissionnaires (Division du Nouveau-Brunswick/Île-du-Prince-Édouard)*, IR-056-05, 1er février 2006

The Applicant Public Service Alliance of Canada filed with the Labour and Employment Board an Application for Certification in respect of all workers of the Canadian Corps of Commissionaires at the Moncton City Airport. There were some thirty-two Commissionaires who worked at the airport, largely in the role of security. They manned the security operations centre where they monitored surveillance cameras, alarms, departure gates, telephones, intercom and radio. The Commissionaires controlled access to the airside, a restricted area within the airport and fenced portion of the runway. Other responsibilities included the monitoring of the parking lots, checking and issuing passes for entry through secured doors, evacuation of the terminal in case of emergency, and facilitating security clearances. The application raised a constitutional issue as to whether the provincial Labour and Employment Board had authority to grant the certification given that the operation of an airport falls within federal jurisdiction.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada, requérante, a déposé auprès de la Commission du travail et de l'emploi une demande d'accréditation à l'égard de tous les membres du Corps canadien des commissionnaires qui travaillaient à l'aéroport de Moncton. Environ 32 commissionnaires travaillaient à l'aéroport et exerçaient en grande partie des fonctions de sécurité. Ils étaient chargés du centre des opérations de sécurité, où ils s'occupaient des caméras de surveillance, des systèmes d'alarme, des portes d'embarquement, des téléphones, de l'intercom et de la radio. Les commissionnaires contrôlaient l'accès au côté piste, qui est une zone à accès restreint de l'aéroport et une partie clôturée de la piste. Leurs autres attributions étaient notamment la surveillance des parcs de stationnement, la vérification et l'émission de laissez-passer permettant de franchir les portes verrouillées, l'évacuation de l'aérogare en cas d'urgence et la facilitation des autorisations de sécurité. La requête a soulevé une question constitutionnelle, à savoir si la Commission du travail et de l'emploi provinciale avait compétence pour accorder une accréditation, étant donné que le fonctionnement d'un aéroport relève de la compétence fédérale.

The Board, upon reviewing constitutional precedents, stated that it would not have constitutional jurisdiction to grant certification if the security and related services provided by the Commissionaires were vital, essential or integral to the operation of the Moncton Airport in which case the labour and management relations would fall under federal jurisdiction. In the case at hand, there was a strong connection between the airport building and the aeronautics system, which indicated that the Commissionaires working in the airport should be seen as functionally integrated into

La Commission, après avoir examiné les précédents constitutionnels, a déclaré qu'elle n'aurait pas la compétence constitutionnelle requise pour accorder l'accréditation si les services de sécurité et les services connexes fournis par les commissionnaires étaient vitaux ou essentiels pour le fonctionnement de l'aéroport de Moncton, auquel cas les relations syndicales-patronales relèveraient de la compétence fédérale. En l'espèce, il y avait un lien étroit entre le bâtiment de l'aéroport et le système aéronautique, ce qui indiquait que les commissionnaires qui travaillaient à

the air transportation system. Moreover, their work was governed by federal regulations respecting security requirements in airports. The Commissionaires were a vital, essential and integral part of the airport operation and, therefore, fell within federal jurisdiction over aeronautics. The Application for Certification was dismissed because the Commissionaires were not subject to the provincial *Industrial Relations Act*.

l'aéroport devaient être considérés comme un élément fonctionnel du système de transport aérien. En outre, leur travail était régi par les règlements fédéraux visant les exigences en matière de sécurité dans les aéroports. Les commissionnaires constituaient un élément vital et essentiel du fonctionnement de l'aéroport et relevaient donc de la compétence fédérale en matière d'aéronautique. La demande d'accréditation a été rejetée parce que les commissionnaires n'étaient pas régis par la *Loi sur les relations industrielles* de la province.

PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS ACT

Board designates some Department of Transportation positions as essential to the health, safety and security of the public

The Province of New Brunswick as represented by Board of Management v. Professional Institute of the Public Service of Canada, PS-021-04, 8 April 2005

The Employer applied to the Labour and Employment Board to have several positions within the provincial Department of Transportation designated as essential to the health, safety and security of the public pursuant to s. 43.1 of the *Public Service Labour Relations Act*. This designation would mean that individuals in those positions would be prohibited by legislation from participating in a strike. The positions in question were those of Senior Resident Engineer, Senior Bridge Design Branch Engineer, Assistant Director of Materials and Research, Functional and Environmental Planning Engineer, Assistant Director Environmental on the Trans-Canada Highway, and Construction Manager on the Trans-Canada Highway.

The Board remarked that the purpose of the legislation was to reach a balance between the right of a public servant to strike and the requirement of the government to ensure the health, safety and security of the public is protected. The Employer carried the burden of showing that the positions in question were essential to the health, safety and security of the public. It was not enough for the Employer to show that a strike involving employees in these positions would lead to public inconvenience. The Board declined to designate the position of Senior Resident Engineer as essential. This position entailed the administration of construction contracts, including site safety and environmental concerns, but most of the on-site work was done by Engineering Technicians or Inspectors. The Board refused to designate the position of Senior Bridge Design Branch Engineer because this position entailed review of applications for overweight permits which, if unavailable, would merely inconvenience the industrial interests to which such permits are typically issued. The Board agreed to designate as essential the position of Assistant Director of Materials and Research. This position entailed responsibility for embankment washout and the

LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS

La Commission désigne certains postes du ministère des Transports comme étant essentiels à la santé, à la sûreté et à la sécurité du public.

Province du Nouveau-Brunswick, représentée par le Conseil de gestion c. *Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, PS-021-04, 8 avril 2005

L'employeur a demandé à la Commission du travail et de l'emploi de désigner plusieurs postes du ministère des Transports provincial comme étant essentiels à la santé, à la sûreté et à la sécurité du public en vertu de l'article 43.1 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*. À la suite d'une telle désignation, il serait interdit par la loi aux personnes affectées à ces postes de participer à une grève. Les postes en question étaient ceux d'ingénieur résident principal, d'ingénieur principal d'étude des ponts, de directeur adjoint aux matériaux et à la recherche, d'ingénieur à la planification fonctionnelle et environnementale, de directeur adjoint à l'environnement sur la Transcanadienne et de directeur de la construction sur la Transcanadienne.

La Commission a souligné que la raison d'être de la loi était d'établir un équilibre entre le droit d'un fonctionnaire de faire la grève et l'obligation du gouvernement de veiller à la protection de la santé, de la sûreté et de la sécurité du public. Il incombait à l'employeur de démontrer que les postes en question étaient essentiels à la santé, à la sûreté et à la sécurité du public. Il ne suffisait pas que l'employeur démontre qu'une grève à laquelle participeraient les employés en question causerait des inconvénients au public. La Commission a refusé de désigner le poste d'ingénieur résident principal comme étant essentiel. Ce poste comportait l'administration des contrats de construction, y compris les préoccupations relatives à la sûreté des chantiers et à l'environnement, mais la majeure partie des travaux sur les chantiers était effectuée par des techniciens en ingénierie ou des inspecteurs. La Commission a refusé de désigner le poste d'ingénieur principal d'étude des ponts, car ce poste comportait l'examen des demandes de permis de masse excédentaire, et l'impossibilité d'obtenir ces permis constituerait un simple inconvénient pour les intérêts industriels auxquels ils sont habituellement délivrés. La

handling of sulphide bearing rocks, which can produce acid upon coming into contact with water and damage the environment. The Board declined to designate the Functional and Environmental Planning Engineer position because it involved tasks like highway planning, environmental review and permit application, none of which were essential to the health, safety and security of the public during a strike. The Board was prepared to designate the position of Assistant Director Environmental because it included responsibility for hazardous spills on the Trans-Canada Highway, but declined to designate the position of Construction Manager on the Trans-Canada Highway which, although important to the timely completion of a new twinned highway between Fredericton and Edmundston, was not essential to the health, safety and security of the public.

Commission a accepté de désigner comme essentiel le poste de directeur adjoint aux matériaux et à la recherche. Ce poste comportait les responsabilités relatives à l'affaissement des remblais et au déplacement des roches sulfurées, qui peuvent produire de l'acide au contact de l'eau et causer des dommages à l'environnement. La Commission a refusé de désigner le poste d'ingénieur à la planification fonctionnelle et environnementale, car il comportait des tâches comme la planification routière, les examens écologiques et les demandes de permis, dont aucune n'était essentielle à la santé, à la sûreté et à la sécurité du public pendant une grève. La Commission a accepté de désigner le poste directeur adjoint à l'environnement parce qu'il incluait la responsabilité relative aux déversements de produits dangereux sur la Transcanadienne, mais elle a refusé de désigner le poste de directeur de la construction sur la Transcanadienne, qui, bien qu'il soit important pour l'achèvement rapide d'une nouvelle route à quatre voies entre Fredericton et Edmundston, n'était pas essentiel à la santé, à la sûreté et à la sécurité du public.

Province entitled to reclassify library staff from employee to management status

New Brunswick Public Employees Association v. Board of Management (Department of Education, New Brunswick Library Service), PS-005-03, 21 April 2005

In 1997, the public library system in New Brunswick was restructured. Prior to that time the province's public libraries were operated by autonomous regional boards. In 1997, the boards were abolished and their library staff all became members of the public service within the Department of Education. In 2001 the New Brunswick Public Library Service, as advisor to the Minister of Education, undertook a review of the library system which led to the recommendation that 39 clerical level library management positions be reclassified from employee positions to management positions. The reclassification was based on the fact that librarians in these positions had assumed more duties, such as strategic planning, employee discipline and operation of library automated systems. The reclassification meant that these positions would be removed from the bargaining unit. The Applicant Union applied to the Labour and Employment Board under s. 31 of the *Public Service Labour Relations Act* for a determination of whether the reclassification was consistent with the *Act*.

The Board recognized that the *Act* gave the Employer the right to assign duties and classify positions, although it was the role of the Board to determine the appropriate bargaining unit based on occupational categories assigned by the Employer and to approve any subsequent reclassifications by

Le gouvernement provincial a le droit de reclassifier des postes d'employés de bibliothèque pour les désigner comme postes de gestion.

Association des employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick c. *Conseil de gestion (ministère de l'Éducation, Service des bibliothèques publiques du Nouveau-Brunswick)*, PS-005-03, 21 avril 2005

En 1997, le réseau des bibliothèques publiques du Nouveau-Brunswick a été restructuré. Avant cette date, les bibliothèques publiques de la province étaient dirigées par des conseils régionaux autonomes. En 1997, les conseils ont été dissous, et tout le personnel de leurs bibliothèques est devenu membre des services publics au sein du ministère de l'Éducation. En 2001, le Service des bibliothèques publiques du Nouveau-Brunswick, en tant que conseiller du ministre de l'Éducation, a entrepris un examen du réseau des bibliothèques qui a abouti à une recommandation voulant que 39 postes de gestion de bibliothèque du niveau des commis de bureau soient reclassifiés comme postes de gestion et non comme postes subalternes. La reclassification était fondée sur le fait que les bibliothécaires affectés à ces postes avaient assumé de nouvelles tâches, telles que la planification stratégique, la discipline du personnel et le fonctionnement des systèmes automatisés de bibliothèque. La reclassification avait pour conséquence d'enlever ces postes à l'unité de négociation. Le syndicat requérant a présenté à la Commission du travail et de l'emploi, conformément à l'article 31 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, une requête lui demandant de déterminer si la reclassification était conforme à la *Loi*.

La Commission a reconnu que la *Loi* donnait à l'employeur le droit d'affecter les tâches et de classifier les postes; toutefois, il appartenait à la Commission de déterminer l'unité de négociation habile à négocier selon les catégories professionnelles définies par l'employeur et d'approuver

the Employer. The evidence in this matter indicated that the operation of public libraries has evolved, particularly because of the "information age". Accordingly, the delivery of library services within the province has also been altered. The librarians in question were no longer subjected to standardized methods and procedures but had gained more control over their operations, exercised more discretion, and were more accountable for the success of their endeavours. The employees in question had not been arbitrarily reclassified and none continued to fall into their historical occupational group. The Employer's decision to reclassify the affected employees was justified. The Union's application to challenge that reclassification was dismissed.

Services of school custodians necessary to health, safety and security of the public

Province of New Brunswick as represented by Board of Management v. Canadian Union of Public Employees, Local 1253, PS-023-04, 15 December 2005

The Province of New Brunswick applied to the Labour and Employment Board under s. 43.1(5) of the *Public Service Labour Relations Act* for a determination as to whether the services of public school custodians were necessary in the interests of the health, safety and security of the public. The custodians cleaned and disinfected floors, walls, drinking fountains, wastebaskets, toilets, sinks, urinals and showers.

The Board observed that the word "public" must be interpreted within the context of the case at hand and for present purposes included students, teachers and other staff. The Board also noted that the Education *Act* obliges a child to attend school from the age of five and in the event of a strike a school would likely stay open. Here, the Applicant Employer met the onus of demonstrating the necessity of custodial services to the health, safety and security of the public. In the absence of the custodians, a school could rapidly become a health hazard to the public. The Board directed a further hearing for the purposes of determining what level of service and what custodial positions should be designated as essential in the event of a strike.

Labour and Employment Board may revoke prior order which consolidated four bargaining units into one

New Brunswick Union of Public and Private Employees v. Province of New Brunswick as represented by Board of Management, PS-025-05, PS-026-05, 2 December 2005

toute reclassification ultérieure effectuée par celui-ci. La preuve en l'espèce a indiqué que le fonctionnement des bibliothèques publiques avait évolué, particulièrement en raison de l'« ère de l'information » [*traduction*]. La prestation des services de bibliothèque dans la province s'est également modifiée en conséquence. Les bibliothécaires en question n'étaient plus assujettis à des méthodes et à des procédures uniformisées, mais ils avaient acquis une plus grande maîtrise de leurs activités, avaient des pouvoirs discrétionnaires plus étendus et avaient plus de comptes à rendre quant à la réussite de leurs entreprises. Les employés en question n'avaient pas été reclassifiés arbitrairement, et aucun ne continuait d'appartenir à son groupe professionnel traditionnel. La décision de l'employeur de reclassifier les employés touchés était justifiée. La requête faite par le syndicat pour contester cette reclassification a été rejetée.

Les services des concierges d'écoles sont nécessaires à la santé, à la sûreté et à la sécurité du public.

Province du Nouveau-Brunswick, représentée par le Conseil de gestion c. *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1253*, PS-023-04, 15 décembre 2005

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a demandé à la Commission du travail et de l'emploi, conformément au paragraphe 43.1(5) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, de décider si les services des concierges des écoles publiques étaient nécessaires dans l'intérêt de la santé, de la sûreté et de la sécurité du public. Les concierges nettoyaient et désinfectaient les planchers, les murs, les fontaines, les poubelles, les toilettes, les éviers, les urinoirs et les douches.

La Commission a indiqué que le mot « public » devait s'interpréter dans le contexte de l'espèce et que, aux fins de la présente affaire, il comprenait les élèves, les enseignants et le reste du personnel. La Commission a également signalé que la *Loi sur l'éducation* oblige un enfant à fréquenter l'école à partir de cinq ans et que, en cas de grève, une école continuerait probablement d'être ouverte. En l'espèce, l'employeur requérant s'est acquitté de l'obligation de démontrer la nécessité des services de conciergerie pour la santé, la sûreté et la sécurité du public. En l'absence des concierges, une école pourrait rapidement constituer un danger pour la santé du public. La Commission a ordonné une nouvelle audience afin de déterminer quel niveau de service et quels postes de concierges devraient être désignés comme essentiels en cas de grève.

La Commission du travail et de l'emploi peut révoquer une ordonnance antérieure fusionnant quatre unités de négociation.

Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick c. *Province du Nouveau-Brunswick, représentée par le Conseil de gestion*, PS-025-05, PS-026-05, 2 décembre 2005

In 1997, the Labour and Employment Board made an order pursuant to s. 44.1 of the *Public Service Labour Relations Act* which deemed four separate bargaining units to be one for the purposes of collective bargaining. The Union and the Employer reached an amalgamated collective agreement, which covered all four bargaining units. In June 2005 the Union wrote to the Employer to indicate that the bargaining units no longer wished to bargain as an amalgamated unit and now wanted separate "bargaining tables" but the Employer rejected this request on the premise that the Board's 1997 ruling was still in effect. The Union applied to the Board under s. 23 of the *Act* for a reconsideration of the 1997 order.

The Board stated that the essence of the application was the question of whether s. 44.1 of the *Public Service Labour Relations Act* should be interpreted as applying to one round of bargaining only, or whether it continued to be in effect. The 1997 order contained no term of duration and, therefore, the Employer was not incorrect in believing that the 1997 order continued to operate. Nonetheless, the duty of a bargaining agent is to fairly represent its members and those members clearly indicated that they no longer wished to bargain as an amalgamated unit. The Board has authority under s. 23 of the *Act* to reconsider its 1997 order. The test to be applied in this case was the balance of interest of the parties. That balance weighed in favour of the ability of the Union to represent its members, which outweighed the interest of the Employer to maintain consolidated bargaining. The Board revoked its 1997 order, which allowed the four bargaining units to negotiate separately.

Failure of Union to post notice of strike vote at workplace leads to declaration that vote invalid

Province of New Brunswick as represented by Board of Management v. New Brunswick Union *of Public and Private Employees*, PS-003-06, 3 February 2006

The Respondent Union contemplated a strike vote concerning its Resource Services bargaining unit. The Union informed its members by sending them a notice of strike vote through the mail. The Employer took exception to the proposed strike vote on the basis that the Union had failed to post the notice of strike vote at the worksites as was required by s. 96 of Regulation 84-130 under the *Public Service Labour Relations Act*. The Employer filed a complaint with the Labour and Employment Board under s. 19 of the *Act*. The Union nonetheless conducted a strike vote at a meeting in Miramichi City, the validity of which the Employer challenged.

En 1997, la Commission du travail et de l'emploi a rendu, en vertu de l'article 44.1 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, une ordonnance stipulant que quatre unités de négociation distinctes étaient réputées constituer une seule unité pour fin de négociations collectives. Le syndicat et l'employeur ont conclu une convention collective fusionnée, qui s'appliquait aux quatre unités de négociation. En juin 2005, le syndicat a écrit à l'employeur pour indiquer que les unités de négociation ne voulaient plus négocier en tant qu'unité fusionnée mais voulaient désormais des « tables de négociation » [*traduction*] distinctes, mais l'employeur a rejeté cette demande pour le motif que la décision rendue par la Commission en 1997 était toujours en vigueur. Le syndicat, invoquant l'article 23 de la *Loi*, a demandé à la Commission de reconsidérer son ordonnance de 1997.

La Commission a affirmé que le point essentiel de la requête était la question de savoir si l'article 44.1 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* devrait s'interpréter comme étant applicable à une seule ronde de négociations ou si l'ordonnance demeurait en vigueur. L'ordonnance de 1997 n'indiquait aucune limite de durée, et l'employeur n'avait donc pas tort de croire qu'elle était toujours applicable. Toutefois, un agent négociateur a l'obligation de représenter équitablement ses membres, et ceux-ci ont indiqué clairement qu'ils ne souhaitaient plus négocier en tant qu'unité fusionnée. La Commission, aux termes de l'article 23, a le pouvoir de reconsidérer son ordonnance de 1997. Le critère à appliquer en l'espèce était la prépondérance des intérêts des parties. Celle-ci a penché en faveur de la capacité du syndicat de représenter ses membres, qui l'emportait sur l'intérêt de l'employeur à maintenir le regroupement des négociations. La Commission a révoqué son ordonnance de 1997, permettant ainsi aux quatre unités de négocier séparément.

Le défaut du syndicat d'afficher un avis de vote de grève dans les lieux de travail entraîne une déclaration d'invalidité du scrutin.

Province du Nouveau-Brunswick, représentée par le Conseil de gestion c. *Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick*, PS-003-06, 3 février 2006

Le syndicat intimé envisageait un vote de grève concernant son unité de négociation des Services des ressources. Il en a informé ses membres en leur envoyant un avis de vote de grève par la poste. L'employeur a soulevé une objection au vote de grève projeté pour le motif que le syndicat avait omis d'afficher l'avis de vote de grève dans les lieux de travail, comme l'exigeait l'article 96 du règlement 84-130 établi en vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*. L'employeur a déposé une plainte auprès de la Commission du travail et de l'emploi, conformément à l'article 19 de la *Loi*. Le syndicat a quand même tenu un vote de grève lors d'une réunion tenue à Miramichi, mais l'employeur en a contesté la validité.

The Board quoted from s. 96 of the Regulation, which said that copies of the notice of strike vote "shall be posted on the Employer's premises". This provision was mandatory and was not ambiguous. The mailing of the notices of strike vote directly to Union members was not a technical irregularity, which the Board could correct, nor could the mailing be seen as "substantial compliance" with the provision. Moreover, there was no obligation on the Employer to post the notices on behalf of the Union. The Union in failing to post notices of strike vote at the workplace had failed to comply with s. 96 of the Regulation. The vote, which had been conducted at Miramichi City, was declared invalid.

Failure of Union to post notice of mail-in strike vote at workplace does not lead to invalidation of vote process

Province of New Brunswick as represented by Board of Management v. New Brunswick Union *of Public and Private Employees*, PS-005-06, 20 February 2006

The Union mailed notice of strike vote by ballot box to its members but the subsequent vote was declared by the Labour and Employment Board to be invalid because the Union had failed to post the notice at the workplace as required by s. 96 of Regulation 84-130 under the *Public Service Labour Relations Act*. (See prior summary.) The Union then resolved to conduct its strike vote by mail, rather than by ballot box, and for this purpose mailed a notice of mail-in ballot and ballot package to all its members in the concerned bargaining unit. Once again the Union did not post a notice at the workplace, this time relying on s. 98 of the Regulation which says that where a vote is conducted by mail "notice to the employees may be by ordinary mail." The Employer once again filed a complaint under s. 19 of the *Act* alleging that the Union had again failed to comply with the s. 96 requirements to post the notice of strike vote at the workplace.

The question for the Board was whether, in a case of a mail-in vote, notice by mail under s. 98 is supplemental, or alternative, to the s. 96 requirements that notice of strike vote be posted at the workplace. Notice to all members of the bargaining unit was important because a strike could only be called if a majority of the members were in favour. In its prior ruling, the Board had concluded that the posting of a notice of strike vote by ballot box under s. 96 of the Regulation was mandatory. The purpose of s. 98 of the Regulation is to provide the Union with a supplementary means by which to provide its members with additional notice. However, in this case the Board decided not to invalidate the mail-in voting process because there was some question as to the proper method of notice, all members of

La Commission a cité l'article 96 du règlement, aux termes duquel des copies de l'avis de vote de grève « doivent être affichées dans les locaux de l'employeur ». Cette disposition était impérative et sans ambiguïté. L'envoi direct de l'avis de vote de grève par la poste aux membres du syndicat n'était pas une irrégularité technique, ce que la Commission aurait pu corriger, et ne pouvait pas être considéré comme une « observation en substance » [*traduction*] de cette disposition. De plus, l'employeur n'était nullement obligé d'afficher les avis au nom du syndicat. En omettant d'afficher les avis de vote de grève dans les lieux de travail, le syndicat n'avait pas respecté l'article 96 du règlement. Le scrutin, tenu à Miramichi, a été déclaré invalide.

Le défaut du syndicat d'afficher dans les lieux de travail l'avis d'un vote de grève tenu par correspondance n'entraîne pas l'invalidation du scrutin.

Province du Nouveau-Brunswick, représentée par le Conseil de gestion c. *Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick*, PS-005-06, 20 février 2006

Le syndicat a envoyé par la poste à ses membres un avis de vote de grève au moyen d'urnes, mais le scrutin qui a suivi a été déclaré invalide par la Commission du travail et de l'emploi parce que le syndicat avait omis d'afficher l'avis dans les lieux de travail comme l'exigeait l'article 96 du règlement 84-130 établi en vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*. (Voir le résumé précédent.) Le syndicat a alors décidé de tenir son vote de grève par correspondance plutôt qu'au moyen d'urnes et, à cette fin, a posté à tous ses membres représentés par l'unité de négociation pertinente un avis de scrutin par correspondance et une trousse de vote postal. De nouveau, le syndicat n'a pas affiché l'avis dans les lieux de travail, s'appuyant cette fois sur l'article 98 du règlement, aux termes duquel, lorsque le scrutin se fait par correspondance, « l'avis aux employés peut être donné par courrier normal ». L'employeur a déposé une autre plainte en vertu de l'article 19 de la *Loi*, alléguant que le syndicat avait de nouveau omis de se conformer à l'obligation, prévue à l'article 96, d'afficher l'avis de vote de grève dans les lieux de travail.

La question que la Commission devait trancher était de savoir si, dans le cas d'un scrutin tenu par correspondance, l'avis par courrier prévu à l'article 98 est un complément aux dispositions de l'article 96 voulant que l'avis de vote de grève soit affiché dans les lieux de travail ou s'il peut les remplacer. Il était important que tous les membres de l'unité de négociation soient avisés, car la grève ne pouvait être déclenchée que si la majorité des membres étaient en faveur. Dans sa décision antérieure, la Commission avait conclu que l'affichage d'un avis de vote de grève tenu au moyen d'urnes était obligatoire en vertu de l'article 96. Le but de l'article 98 du règlement est de procurer au syndicat un moyen supplémentaire de donner à ses membres un avis additionnel. Toutefois, en l'espèce, la Commission a décidé de ne pas

the bargaining unit had been notified, there was no complaint from any of the employees, and the Employer was fully aware of the process and this allowed it to develop a contingency plan. The Board issued an order declaring that the Union had failed to comply with s. 96 of the Regulation, but in the circumstances the Board did not invalidate the mail-in voting process.

PENSION BENEFITS ACT

Investment firm ordered to restore money which had been transferred out of a pension fund contrary to *Pension Benefits Act*

Investors Group v. Superintendent of Pensions, PA-001-05, 5 August 2005

One Gauthier worked in Moncton for an information systems company for nineteen years during which he accumulated funds in his company pension plan. In 1995 Gauthier moved to Prince Edward Island and, after meeting with an Investors Group agent, decided to transfer the commuted value of his pension plan, which was $52,689, into a Locked in Retirement Account (LIRA) administered by Investors. In January 2001, upon reaching the age of fifty-five, Gauthier converted his locked in account into a Life Income Fund (LIF) and designated his estate as beneficiary. In June 2002 Gauthier, who was in need of funds, decided to transfer money from his LIF into an unregulated fund, something which Investors had been advised by the Superintendent of Insurance was permissible. The Investors agent provided Gauthier with the transfer forms and indicated that Gauthier would be required to obtain spousal consent. Gauthier, who was separated but not divorced from his wife, indicated falsely on a notarized document that he did not have a spouse as defined in the *Pension Benefits Act* who might have a right to his pension assets. Gauthier arranged to have $20,352 unlocked from his LIF and transferred into a Registered Retirement Income Fund (RRIF), again administered by Investors. Gauthier then redeemed $15,000 of the money in the RRIF, only to pass away shortly thereafter. Gauthier's spouse made an inquiry with the Superintendent about the LIF to RRIF transfer of $20,352. The Superintendent conducted an investigation and then, pursuant to s. 38 of the *Pension Benefits Act*, ordered Investors to return the transferred amount to the LIF account to be made available to Gauthier's widow. Investors referred the matter to the Labour and Employment Board.

invalider le scrutin par correspondance parce qu'il y avait un doute quant à la méthode correcte de signifier l'avis, que tous les membres de l'unité de négociation ont été avisés, qu'aucun des employés n'a porté plainte et que l'employeur était tout à fait au courant du processus, ce qui lui permettait d'élaborer un plan de circonstance. La Commission a rendu une ordonnance déclarant que le syndicat avait omis de se conformer à l'article 96 du règlement, mais, dans les circonstances, elle n'a pas invalidé le scrutin par correspondance.

LOI SUR LES PRESTATIONS DE PENSION

Une société de placement reçoit l'ordre de redéposer dans un fonds de pension une somme qui en avait été transférée en contravention de la *Loi sur les prestations de pension.*

Groupe Investors c. *Surintendant des pensions*, PA-001-05, 5 août 2005

Un certain M. Gauthier avait travaillé à Moncton pendant 19 ans pour une compagnie de systèmes d'information et avait accumulé des fonds pendant cette période dans le fonds de pension de sa compagnie. En 1995, M. Gauthier a déménagé à l'Île-du-Prince-Édouard et, après avoir rencontré un agent du Groupe Investors, a décidé de transférer la valeur de rachat de son régime de pension, qui était de 52 689 $, dans un compte de retraite avec immobilisation des fonds (CRIF) administré par Investors. En janvier 2001, lorsqu'il a atteint 55 ans, M. Gauthier a converti son compte avec immobilisation des fonds en un fonds de revenu viager (FRV) et a désigné sa succession comme bénéficiaire. En juin 2002, M. Gauthier, qui avait besoin d'argent, a décidé de transférer une partie de son FRV à un fonds non réglementé, ce qui était autorisé, selon l'avis donné à Investors par le surintendant des pensions. L'agent d'Investors a remis les formulaires de transfert à M. Gauthier et a indiqué à celui-ci qu'il serait obligé d'obtenir le consentement de son épouse. M. Gauthier, qui était séparé mais non divorcé, a indiqué faussement sur un document notarié qu'il n'avait pas de conjointe, au sens donné à ce terme par la *Loi sur les prestations de pension,* qui pourrait avoir droit à ses éléments d'actif de pension. M. Gauthier a convenu de faire débloquer 20 352 $ de son FRV et de faire transférer cette somme à un fonds enregistré de revenu de retraite (FERR), également administré par Investors. M. Gauthier a alors racheté 15 000 $ sur la somme contenue dans le FERR, mais il est décédé peu après. L'épouse de M. Gauthier a demandé au surintendant des renseignements sur le transfert de 20 352 $ effectué du FRV au FERR. Le surintendant a fait une investigation et a ordonné à Investors, en vertu de l'article 38 de la *Loi sur les prestations de pension,* de retransférer cette somme au compte du FRV pour le mettre à la disposition de la veuve de M. Gauthier. Investors a porté l'affaire devant la Commission du travail et de l'emploi.

The Board determined that the Gauthier LIF with Investors qualified as a "pension fund" which meant that it was subject to the provisions of the *Pension Benefits Act* and under the regulation of the Superintendent of Pensions. Gauthier first transferred his company pension plan money into an Investors LIRA and subsequently transferred this money into a LIF. Consequently, the money in the LIF was "related to a pension plan" and fell within the *Act*'s definition of a pension fund. Investors, as the administrator of the LIF and the RRIF, was both the transferor and the transferee and, therefore, liable under s. 38 of the *Act* to repay money which was transferred from a pension fund contrary to the *Act*. In this case, the *Act* had been violated because Investors had made the transfer from the locked-in LIF to the unregulated RRIF in the absence of consent from Gauthier's spouse. The Board affirmed the Superintendent's restitution order observing that on the basis of its own file information, Investors knew, or ought to have known, that Gauthier had a spouse.

La Commission a déterminé que le FRV détenu par M. Gauthier à Investors constituait un « fonds de pension » et était donc assujetti aux dispositions de la *Loi sur les prestations de pension* et à l'autorité du surintendant des pensions. M. Gauthier avait d'abord transféré les fonds du régime de pension de sa compagnie à un CRIF d'Investors, puis les avait transférés à un FRV. En conséquence, l'argent du FRV « se rapporta[it] à un régime de pension » et était visé par la définition de « fonds de pension » dans la *Loi*. Investors, en tant qu'administrateur du FRV et du FERR, était à la fois le cédant et le cessionnaire et était donc responsable, en vertu de l'article 38 de la *Loi*, du remboursement de l'argent qui avait été transféré du fonds de pension en contravention de la *Loi*. En l'espèce, il y avait eu violation de la *Loi* parce qu'Investors avait effectué le transfert du FRV avec immobilisation des fonds au FERR non réglementé sans le consentement de l'épouse de M. Gauthier. La Commission a confirmé l'ordonnance de restitution du surintendant, faisant remarquer que le Groupe Investors savait ou aurait dû savoir, selon les renseignements qu'il avait dans ses propres dossiers, que M. Gauthier avait une conjointe.

VIII

JUDICIAL REVIEW

During the current reporting period there were a number of Board decisions which gave rise to applications for judicial review before the New Brunswick Court of Queen's Bench.

Court of Queen's Bench sets test for determining whether pension scheme bona fide for purposes of exception for age discrimination due to mandatory retirement

Potash Corp. of Saskatchewan v. Scott, 2005 NBQB 183, 24 May 2005

Complaint and Board Decision: The Respondent Scott worked as a miner operator for the Applicant Employer from 1983 until 1 June 2004, at which time he was compelled to take mandatory retirement under the Employer's pension plan because he had turned sixty-five years of age. Several months prior to his mandatory retirement age, the employee applied to work beyond his sixty-fifth birthday but this was rejected by the Employer. The employee complained to the New Brunswick Human Rights Commission that he had been discriminated against on the basis of age contrary to s. 3(1) of the Human Rights *Act*. The Employer relied on s. 3(6) of the *Act*, which provides an exception for discrimination on the basis of age for termination in accordance with "the terms and conditions of any bona fide retirement or pension plan". The Labour and Employment Board sat as a Board of Inquiry. The parties agreed that, prior to a hearing on the merits, the Board of Inquiry should rule on the preliminary question of "What criteria must be met to make a finding that a pension plan is a "bona fide" pension plan such as to satisfy the requirement of s. 3(6)?" The Board concluded that it was bound by a three-part test, which the Supreme Court of Canada gave in the 1999 *Meiorin* case as to the proper interpretation of an exemption for discrimination based on a bona fide occupational requirement. The Board was of the view that this test, although developed within the context of a bona fide occupational requirement, could be used to interpret the meaning of a bona fide retirement or pension plan.

Application for Judicial Review: The Employer brought an application for judicial review to determine whether the Board had adopted the appropriate test for interpreting the meaning of bona fide retirement or pension plan under s. 3(6) of the Human Rights *Act*.

VIII

RÉVISION JUDICIAIRE

Au cours de la période visée par le présent rapport, plusieurs décisions de la Commission ont donné lieu à un recours en révision devant la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick.

La Cour du Banc de la Reine établit le critère à utiliser pour déterminer si un régime de pension est effectif aux fins de l'exception aux règles en matière de discrimination fondée sur l'âge pour cause de retraite obligatoire.

Potash Corp. of Saskatchewan c. *Scott*, 2005 NBBR 183, 24 mai 2005

Plainte et décision de la Commission : L'intimé Scott a travaillé pour l'employeur requérant comme opérateur de chargeuse de 1983 au 1er juin 2004, date où il a dû prendre une retraite obligatoire conformément au régime de pension de l'employeur parce qu'il avait atteint l'âge de 65 ans. Plusieurs mois avant d'atteindre l'âge de la retraite obligatoire, l'employé avait demandé à pouvoir travailler après son 65e anniversaire, mais l'employeur a rejeté sa demande. L'employé s'est plaint à la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick d'avoir été victime de discrimination fondée sur l'âge en violation du paragraphe 3(1) de la *Loi sur les droits de la personne*. L'employeur a invoqué le paragraphe 3(6) de cette loi, qui prévoit une exception à la discrimination fondée sur l'âge qui permet la cessation d'un emploi conformément aux « modalités ou conditions d'un régime de retraite ou de pension effectif ». La Commission du travail et de l'emploi a siégé en tant que commission d'enquête. Les parties ont convenu que, avant l'audition du fond de l'affaire, la commission d'enquête devrait statuer sur la question préliminaire suivante : « À quels critères faut-il satisfaire pour déterminer qu'un régime de pension est un régime de pension effectif [*bona fide*] de manière à satisfaire à l'exigence du paragraphe 3(6)? » La Commission a conclu qu'elle était liée par un critère en trois étapes formulé en 1999 par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Meiorin* au sujet de l'interprétation appropriée de l'exemption aux règles en matière de discrimination qui est fondée sur une exigence professionnelle justifiée. La Commission était d'avis que ce critère, même s'il a été élaboré dans le contexte d'une exigence professionnelle justifiée, pouvait être utilisé pour interpréter le sens d'un régime de retraite ou de pension effectif.

Requête en révision : L'employeur a déposé une requête en révision pour déterminer si la Commission avait adopté le critère approprié en interprétant le sens de l'expression « régime de retraite ou de pension effectif » utilisée au paragraphe 3(6) de la *Loi sur les droits de la personne*.

Court Decision: The Court of Queen's Bench (per Russell J.) allowed the application for judicial view. The court remarked that the *Meiorin* test applied to the interpretation of a bona fide occupational qualification, which related to an individual, whereas the question of the bona fides of a pension scheme relates to a group where individual characteristics may be subordinated to group requirements. Otherwise, there had been ample judicial analysis of the words bona fide pension scheme based on the test developed by the Supreme Court of Canada in the *Zurich Insurance* case, which was designed to ensure that exceptions to protection against discrimination would be narrowly construed. The court declared that the Board's decision was incorrect and directed that it reconsider the appropriate test for the interpretation of s. 3(6) of the *Act* in accordance with the court's decision.

Court affirms Board decision that Employer not entitled to argue third party rights on an Application for Certification

Precision Concrete Services Limited v. Labourers' International Union *of North America, Local 900, and New Brunswick Labour and Employment Board*, 2005 NBQB 436, 2 December 2005

Complaint and Board Decision: In March 2004, the Respondent Labourers' Union applied to the Labour and Employment Board to be certified as bargaining agent for those employees of the Respondent who worked as labourers in New Brunswick. Some of their work was described as "concrete/general labour work" which involved the placing and finishing of wet concrete. The Employer opposed the Union's Application for Certification because the Labourers' Union had no jurisdiction over employees who worked with wet concrete. In June 2004, a local of the Bricklayers' Union filed an Application for Intervention in which it also took the position that the Labourers' Union did not have authority over wet concrete workers. The Labourers' Union agreed that it would not claim jurisdiction over wet concrete workers and this prompted the Bricklayers' Union to withdraw its intervention. At the hearing of the Application for Certification in which the Labourers' Union's was successful, the Labour and Employment Board would not allow the Employer to call a witness to testify as to the jurisdiction of the Bricklayers' Union.

Application for Judicial Review: The Employer brought this application for judicial review on the basis that the Board's refusal to allow it to call evidence with respect to the jurisdiction of the Bricklayers' Union deprived it of the right to be heard.

Décision de la Cour : La Cour du Banc de la Reine (par l'entremise du juge Russell) a accueilli la requête en révision. La Cour a signalé que le critère de l'arrêt *Meiorin* s'appliquait à l'interprétation d'une qualification professionnelle requise, qui se rattache à une personne, alors que la question de la justification d'un régime de pension se rattache à un groupe dans lequel les caractéristiques individuelles peuvent être subordonnées aux exigences du groupe. Par ailleurs, les mots « régime de pension effectif » ont fait l'objet d'analyses judiciaires étendues fondées sur le critère élaboré par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Zurich Insurance,* critère conçu pour imposer une interprétation restrictive des exceptions aux protections contre la discrimination. La Cour a déclaré que la décision de la Commission était incorrecte et lui a prescrit de réexaminer conformément à la décision de la Cour le critère approprié d'interprétation du paragraphe 3(6) de la *Loi*.

La Cour confirme la décision de la Commission selon laquelle l'employeur n'a pas le droit de faire valoir les droits d'un tiers dans une affaire de demande d'accréditation.

Precision Concrete Services Limited c. *Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord, section locale 900, et Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick*, 2005 NBBR 436, 2 décembre 2005

Plainte et décision de la Commission : En mars 2004, l'Union des journaliers, intimée, a présenté à la Commission du travail et de l'emploi une demande d'accréditation en tant qu'agent négociateur des employés de l'intimée qui travaillaient comme journaliers au Nouveau-Brunswick. La nature d'une partie de leur travail a été décrite comme celle du « Travailleur du béton/Manœuvre », qui comporte la pose et la finition du béton humide. L'employeur s'est opposé à la demande d'accréditation de l'Union des journaliers parce que celui-ci n'avait pas compétence à l'égard des employés qui travaillaient le béton humide. En juin 2004, une section locale de la Union of Bricklayers a déposé une demande d'intervention, dans laquelle elle soutenait également que l'Union des journaliers n'avait pas compétence à l'égard des employés qui travaillaient le béton humide. L'Union des journaliers a convenu de ne pas revendiquer la compétence à l'égard des employés qui travaillaient le béton humide, ce qui a incité la Union of Bricklayers à retirer son intervention. Pendant l'audition de la demande d'accréditation, où le Syndicat des journaliers a eu gain de cause, la Commission du travail et de l'emploi n'a pas permis à l'employeur d'appeler un témoin pour l'interroger sur la compétence de la Union of Bricklayers.

Requête en révision : L'employeur a déposé une requête en révision pour le motif que le refus de la Commission de l'autoriser à présenter une preuve quant à la compétence de la Union of Bricklayers l'avait privé du droit d'être entendu.

Court Decision: The New Brunswick Court of Queen's Bench (per Garnett J.) said that the Employer, in attempting to introduce evidence as to the jurisdiction of the Bricklayers' Union, was raising an objection in which it had no legal interest. The Employer was not entitled to invoke the rights of another party and, accordingly, its application for judicial review was dismissed.

Court rules that abdominal cramps do not constitute a physical disability within the meaning of the *Human Rights Act*

New Brunswick (Human Rights Commission) v. Griffin's Pub Ltd., 2005 NBQB 403, 14 November 2005

Complaint and Board Decision: The Complainant was hired in 2000 to work at a new Oromocto pub. The pub was very popular and the work environment was very hectic. During her first week of work, the Complainant suffered abdominal cramps and had to stop work to recover. She left work early at the Employer's suggestion. A couple of weeks later, just prior to beginning her shift, the Complainant again suffered abdominal cramps. She went to the hospital and was diagnosed with Irritable Bowel Syndrome. A few days later, the Complainant received a telephone call from the Employer who advised her that she was no longer needed. The employee complained to the New Brunswick Human Rights Commission that she had been discriminated against on the basis of a perceived physical disability contrary to s. 3(1) of the Human Rights *Act*. The matter was referred to the Labour and Employment Board, sitting as a Human Rights Board of Inquiry. The Board ruled that the Complainant's perceived physical disability did not constitute a physical disability under the *Act*.

Application for Judicial Review: The New Brunswick Human Rights Commission brought an application for judicial review to argue that the Board had erred in failing to find that the Complainant had been discriminated against on the basis of a perceived physical disability.

Court Decision: The New Brunswick Court of Queen's Bench (per Garnett J.) referred to jurisprudence, which indicated that a physical disability is one that prevents a person from participating equally in life's opportunities. In this case, the Complainant's perceived disability was abdominal pains and cramps. This was not an actual or perceived ailment which would cause her to lose an equal opportunity to take part in the life of the community. The Board was correct in determining that the Complainant's condition did not fall within the meaning of physical disability for the purposes of the Human Rights *Act*. The Human Rights Commission's application for judicial review was dismissed.

Décision : La Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick (par l'entremise de la juge Garnett) a affirmé que l'employeur, en tentant de présenter une preuve quant à la compétence de la Union of Bricklayers, soulevait une objection en laquelle elle n'avait pas intérêt juridique. L'employeur n'avait pas le droit d'invoquer les droits d'autrui; en conséquence, sa requête en révision a été rejetée.

La Cour statue que les crampes abdominales ne constituent pas une incapacité physique au sens de la *Loi sur les droits de la personne.*

Nouveau-Brunswick (Commission des droits de la personne) c. *Griffin's Pub Ltd.*, 2005 NBBR 403, 14 novembre 2005

Plainte et décision de la Commission : La plaignante a été engagée en l'an 2000 pour travailler à une nouvelle brasserie d'Oromocto. Celle-ci était très populaire, et le milieu de travail était très mouvementé. Pendant sa première semaine de travail, la plaignante a souffert de crampes abdominales et a dû prendre un moment de répit pour se rétablir. Elle a quitté son travail plus tôt à la suggestion de son employeur. Environ deux semaines plus tard, juste avant de commencer son quart, la plaignante a de nouveau éprouvé des crampes abdominales. Elle est allée à l'hôpital, où on a diagnostiqué le syndrome du côlon irritable. Quelques jours plus tard, la plaignante a reçu un appel téléphonique de son employeur, qui l'a avisée qu'on n'avait plus besoin de ses services. L'employée s'est plainte à la Commission des droits de la personne, se disant victime de discrimination pour motif d'incapacité physique perçue, en contravention du paragraphe 3(1) de la *Loi sur les droits de la personne.* L'affaire a été renvoyée à la Commission du travail et de l'emploi siégeant à titre de commission d'enquête sur les droits de la personne. La Commission a statué que l'incapacité physique perçue de la plaignante ne constituait pas une incapacité physique au sens de la *Loi.*

Requête en révision : La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a déposé une requête en révision pour faire valoir que la Commission avait fait erreur en concluant que la plaignante n'avait pas été victime de discrimination pour motif d'incapacité physique perçue.

Décision de la Cour : La Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick (par l'entremise de la juge Garnett) a invoqué la jurisprudence, qui indiquait qu'une incapacité physique est une condition qui empêche quelqu'un d'avoir les mêmes chances que les autres dans la vie. En l'espèce, l'incapacité perçue de la plaignante consistait en des douleurs et crampes abdominales. Il ne s'agissait pas d'une affection réelle ou perçue qui lui ferait perdre la chance de participer 0comme les autres à la vie collective. La Commission a eu raison de statuer que la condition de la plaignante ne tombait pas sous la définition d'incapacité physique aux fins de la *Loi sur les droits de la personne.* La requête en révision de la Commission des droits de la personne a été rejetée.

Court affirms permanency of Board orders which designate positions as essential during strikes

Workplace Health, Safety and Compensation Commission of New Brunswick v. Labour and Employment Board of New Brunswick, and Canadian Union *of Public Employees, Local 1866*, 2006 NBQB 032, 26 January 2006

Complaint and Board Decision: In 1998 the Labour and Employment Board, pursuant to s. 43.1 of the *Public Service Labour Relations Act*, designated thirty-one positions at the Workplace Health, Safety and Compensation Commission as essential so that the employees in those positions could not participate in a strike. In January 2005 the Applicant Commission, in anticipation of a pending strike, wrote to the Board to ask that it inform the thirty one employees that their positions remained essential under the 1998 order and that they could not strike. The Board took the view that the 1998 designation order lost its effect when the parties reached their now expired collective agreement and that a new designation process was required for the current round of negotiations. In coming to this conclusion, the Board relied on a decision it had rendered in 2001, which interpreted s. 43.1 of the *Act*.

Application for Judicial Review: The Employer Commission filed an application for judicial review to compel the Board to enforce its 1998 designation order.

Court Decision: The New Brunswick Court of Queen's Bench (per Russell J.) indicated that the standard of review by which to assess the Board's decision was that of patent unreasonableness under which the court would ask whether the Board's interpretation of the legislation was rational. In the case at hand, the Board's decision could not be rationally supported by the legislation, for three reasons. First, s. 43.1 of the *Act* appears to contemplate just an initial notice to the Board. Second, the section contemplates one order, which would be subject to amendment, not a new order for every collective agreement. Finally, the amending provisions in the section would have little meaning if the designation order expired upon the reaching of a new collective agreement because, in such a case, there would be nothing in existence to amend. The Board was ordered to comply with the Employer's request to inform the thirty-one employees that their positions were designated as essential and that they could not participate in the contemplated strike.

La Cour déclare la permanence des ordonnances de la Commission qui désignent des postes comme étant essentiels pendant les grèves.

Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (Nouveau-Brunswick) c. *Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1866*; 2006 NBBR 032, 26 janvier 2006

Plainte et décision de la Commission : En 1998, la Commission du travail et de l'emploi, en vertu de l'article 43.1 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, a désigné 31 postes de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail comme étant essentiels, de sorte que les employés occupant ces postes ne pourraient pas prendre part à une grève. En janvier 2005, la commission requérante, en prévision d'une grève imminente, a écrit à la Commission pour lui demander d'informer les 31 employés que leurs postes étaient toujours essentiels en vertu de l'ordonnance de 1998 et qu'ils ne pouvaient pas faire la grève. La Commission a été d'avis que la désignation de 1998 avait cessé d'être effective lorsque les parties avaient conclu leur convention collective, venue à expiration, et qu'un nouveau processus de désignation était nécessaire pour la ronde de négociations en cours. En tirant cette conclusion, la Commission s'est appuyée sur une décision qu'elle avait rendue en 2001 et qui interprétait l'article 43.1 de la loi.

Requête en révision : La commission qui est l'employeur en l'espèce a déposé une requête en révision pour obliger la Commission à faire respecter son ordonnance de désignation de 1998.

Décision de la Cour : La Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick (par l'entremise du juge Russell) a indiqué que la norme de contrôle à utiliser pour évaluer la décision de la Commission était celle de la décision manifestement déraisonnable, selon laquelle la Cour se demanderait si l'interprétation donnée à la législation par la Commission était rationnelle. En l'espèce, la décision de la Commission ne pouvait pas rationnellement s'appuyer sur la législation, et ce, pour trois raisons. Premièrement, l'article 43.1 de la *Loi* semble envisager seulement un avis initial à la Commission. Deuxièmement, cet article envisage une seule ordonnance, susceptible d'être modifiée, et non une nouvelle ordonnance à chaque convention collective. Enfin, les dispositions de cet article qui ont trait aux modifications auraient peu de sens si l'ordonnance de désignation expirait à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective parce que, si tel était le cas, il n'existerait rien qui puisse être modifié. La Commission a reçu l'ordre d'accéder à la demande de l'employeur d'informer les 31 employés que leurs postes étaient désignés comme étant essentiels et qu'ils ne pourraient pas participer à la grève envisagée.

Employee required to pursue dismissal complaint through grievance process under collective agreement

Richard v. Jacob's Catalytic Services Ltd., 2006 NBQB 88, 16 March 2006

Complaint and Board Decision: The Applicant, who was a member of the Plumbers and Pipefitters Union, was laid off by the Respondent Employer several months after he had suffered a workplace injury. The Applicant complained to the Director of Employment Standards that he had been laid off because of his injury contrary to s. 42.1 of the *Workers Compensation Act*, a provision that was deemed a component of the *Employment Standards Act* for the purposes of enforcement. The matter was referred to the Labour and Employment Board, which eventually decided that, under s. 62(2) of the *Employment Standards Act*, the employee could not proceed with his complaint because he ought to have followed the grievance procedure, which was available to him under the collective agreement which bound his Union.

Application for Judicial Review: The employee brought an application for judicial review to argue that he was entitled to pursue a complaint under the *Employment Standards Act*.

Court Decision: The New Brunswick Court of Queen's Bench (per McLellan J.) cited a precedent from the Supreme Court of Canada which confirmed that an employee who is subject to a collective agreement must pursue his or her complaint by means of a grievance under that agreement rather than through a procedure under legislation such as the *Workers Compensation Act* or the *Employment Standards Act*. The decision of the Labour and Employment Board to this effect was affirmed as reasonable.

Un employé est tenu d'instituer une plainte pour licenciement par voie de grief en vertu de la convention collective.

Richard c. *Jacob's Catalytic Services Ltd.*, 2006 NBBR 88, 16 mars 2006

Plainte et décision de la Commission : Le requérant, qui était membre du syndicat des plombiers et des tuyauteurs, a été mis à pied par l'employeur intimé plusieurs mois après avoir subi une blessure au travail. Il s'est plaint au directeur des normes d'emploi d'avoir été mis à pied à cause de sa blessure en contravention de l'article 42.1 de la *Loi sur les accidents du travail*, disposition qui a été réputée faire partie de la *Loi sur les normes d'emploi* aux fins de son application. L'affaire a été renvoyée à la Commission du travail et de l'emploi, qui a finalement statué que, aux termes du paragraphe 62(2) de la *Loi sur les normes d'emploi*, l'employé ne pouvait pas instituer sa plainte parce qu'il aurait dû suivre la procédure de règlement des griefs dont il pouvait se prévaloir sous le régime de la convention collective, laquelle liait le syndicat.

Requête en révision : L'employé a déposé une requête en révision pour soutenir qu'il avait le droit d'instituer une plainte sous le régime de la *Loi sur les normes d'emploi*.

Décision de la Cour : La Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick (par l'entremise du juge McLellan) a cité un précédent de la Cour suprême du Canada qui confirmait qu'un employé régi par une convention collective doit instituer sa plainte par voie de grief sous le régime de cette convention et non au moyen d'une procédure prévue dans une loi comme la *Loi sur les accidents du travail* ou la *Loi sur les normes d'emploi*. La décision de la Commission du travail et de l'emploi a été confirmée parce qu'elle était raisonnable.

IX

SUMMARY TABLES OF ALL MATTERS DEALT WITH BY THE BOARD

TABLEAUX RÉCAPITULATIFS DE TOUTES CAUSES TRAITÉES PAR LA COMMISSION

Industrial Relations Act/Loi sur les relations industrielles

April 1, 2005 - March 31, 2006/1 avril 2005 au 31 mars 2006

Matter/ Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters Traitement des causes			Total Matters Disposed/ Causes traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Withdrawn/ Retirée		
Application for Certification/Demande d'accréditation	10	24	34	18	5	6	29	5
Intervener's Application for Certification/Demande d'accréditation présentée par l'intervenant	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Right of Access/Demande de droit d'accès	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for a Declaration Terminating Bargaining Rights/Demande de déclaration portant résiliation des droits de négociation	--	2	2	1	--	--	1	1
Application for a Declaration Concerning Status of Successor Rights (Trade Union)/Demande de déclaration relative aux droits du successeur (syndicat)	2	3	5	5	--	--	5	--
Application for Declaration Concerning Status of Successor Rights (Sale of a Business)/Demande de déclaration relative aux droits du successeur (vente d'entreprise)	--	2	2	--	--	2	2	--
Application for a Declaration Concerning the Legality of a Strike or a Lockout/Demande de déclaration portant sur la légalité d'une grève ou d'un lock-out	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Consent to Institute a Prosecution/ Demande d'autorisation pour engager poursuite	1	1	2	--	--	1	1	1
Miscellaneous Applications (s. 22; s. 35, s. 131)/ Demandes diverses (art. 22, 35, 131)	14	9	23	10	6	3	19	4

Industrial Relations Act/Loi sur les relations industrielles
continued/continu

Matter/ Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters Traitement des causes			Total Matters Disposed/ Causes traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Withdrawn/ Retirée		
Complaint Concerning Financial Statement/Plainte concernant l'état financier	--	--	--	--	--	--	--	--
Complaint of Unfair Practice/Plainte pour activité inequitable	14	12	26	--	4	11	15	11
Referral of a Complaint by the Minister of Advanced Education and Labour (s. 107)/Renvoi d'une plainte par le ministre de l'Enseignement supérieur et du Travail (art. 107)	3	7	10	--	--	5	5	5
Complaint Concerning a Work Assignment/ Plainte concernant une attribution de tâches	2	--	2	--	1	--	1	1
Application for Accreditation/demande d'agrément	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Termination of Accreditation/demande de révocation d'agrément	--	--	--	--	--	--	--	--
Request pursuant to Section 105.1/Demande faite en vertu de l'article 105.1	--	--	--	--	--	--	--	--
Stated Case to the Court of Appeal/Cause soumise à la Cour d'appel	-	--	--	--	--	--	--	--
Reference Concerning a Strike or Lockout/Renvoi relatif au vote de grève ou de lock-out	--	--	--	--	--	--	1	--
TOTALS	**46**	**60**	**106**	**34**	**16**	**28**	**78**	**28**

Public Service Labour Relations Act/Loi relative aux relations de travail dans les services publics

April 1, 2005-March 31, 2006/1 avril 2005 au 31 mars 2006

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes			Total Matters Disposed/ Causes traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Withdrawn/ Retirée		
Application for Certification/Demande d'accréditation	--	1	1	--	--	--	--	1
Application for Revocation of Certification/Demande de révocation d'accréditation	--	--	--	--	--	--	--	--
Notice pursuant to S. 43.1 (Designation of Essential Services)/Avis aux termes de l'art. 43.1 (désignation des services essentiels)	2	4	6	4	--	--	4	2
Application pursuant to s. 43.1(8)/Demande aux terms de l'art. 43.1(8)	--	--	--	--	--	--	--	--
Complaint pursuant to s. 19/Plaintes aux termes de l'art. 19	3	10	13	2	1	8	11	2
Application for Declaration Concerning Status of Successor Employee Organization/Demande de déclaration relative au statut d'une association d'employés successeur	--	--	--	--	--	--	--	--
Application pursuant to s. 29 (Designation of Position of Person employed in a Managerial or Confidential Capacity)/ Demande aux termes de l'art. 29 (désignation des postes de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles	--	--	--	--	--	--	--	--
Application pursuant to s. 31/Demande aux termes de l'art. 31	2	1	3	2	--	1	3	--
Application for Consent to Institute a Prosecution/Demande d'autorisation pour engager une poursuite	--	--	--	--	--	--	--	--

Public Service Labour Relations Act/Loi relative aux relations de travail dans les services publics
continued/continu

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes			Total Matters Disposed/ Causes traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Withdrawn/ Retirée		
Reference to Adjudication/Renvoi à l'arbitrage	--	3	3	3	--	--	3	--
Application for Appointment of an Adjudicator/ (s. 100.1)/Demande de nomination d'une arbitre (art. 100.1)	--	1	1	1	--	--	1	--
Application for Appointment of a Mediator (s. 16)/Demande de nomination d'un médiateur (art. 16)	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Appointment of Conciliator Officer/Demande de nomination d'un conciliateur	--	2	2	2	--	--	2	--
Application for Apppointment of Conciliation Board/Demande de nomination d'une Commission de conciliation	--	3	3	2	1	--	3	--
Application for Reconsideration (s. 23)/Demande de reconsidération (art. 23)	13	3	16	14	--	--	14	2
Application for Appointment of Commissioner (s. 60.1)/Demande de nomination d'un commissaire (art. 60.1)	--	4	4	4	--	--	4	--
Request for a Declaration of Deadlock (s. 70)/ Demande pour declaration qu'il y a impasse (art. 70)	--	2	2	2	--	--	2	--
Notice pursuant to Section 44.1 of the Act/Avis en vertu de l'article 44.1 de la Loi	--	--	--	--	--	--	--	--
TOTALS	**20**	**34**	**54**	**36**	**2**	**9**	**47**	**7**

Employment Standards Act/Loi sur les normes d'emploi

April 1, 2005- March 31, 2006/1 avril 2005 au 31 mars 2006

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes					Total Matters Disposed/ Causes Traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Affirmed/ Confirmée	Settled/ Réglée	Vacated/ Annulée	Varied/ Modifiée	Withdrawn/ Retirée		
Request to Refer Orders of the Director of Employment Standards/ Demande de renvoi d'ordonnance du directeur des Normes d'emploi	11	40	51	18	12	2	9	2	43	8
Request to Refer Notices of the Director of Employment Standards/ Demande de renvoi d'avis du directeur des Normes d'emploi	4	8	12	1	3	4	--	2	10	2
Application for exemption, s. 8/ Demande d'exemption (art. 8)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Request for Show Cause hearing, s. 75/Demande d'audition de justification (art. 75)	1	5	6	--	1	--	1	1	3	3
TOTALS	**16**	**53**	**69**	**19**	**16**	**6**	**10**	**5**	**56**	**13**

Pension Benefits Act/Loi sur les prestations de pension

April 1, 2005 - March 31, 2006/1 avril 2005 au 31 mars 2006

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes					Total Matters Disposed/ Causes Traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Affirmed/ Confirmée	Vacated/ Annulée	Varied/ Modifiée	Remitted back for further Investigation/ Renvoyer pour Conplément d'enquête	Withdrawn/ Retirée		
Request to Refer a Decision of the Superintendent of Pensions pursuant to s. 73(2)/ Demande de renvoi d'une décision de la surintendante des Pensions en vertu du par. 73(2)	--	2	2	1	--	--	--	--	1	1
TOTALS	**--**	**2**	**2**	**1**	**--**	**--**	**--**	**--**	**1**	**1**

Human Rights Act/Loi sur les droits de la personne

April 1, 2005 - March 31, 2006/1 avril 2005 au 31 mars 2006

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes				Total Matters Disposed/ Causes Traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Settled/ Réglée	Withdrawn/ Retirée		
Complaint pursuant to s. 20(1)(b)/ plaintes aux termes de l'art. 20(1)(b)	5	7	12	--	1	--	2	3	9
TOTALS	**5**	**7**	**12**	**--**	**1**	**--**	**2**	**3**	**9**